

LEGITIMIDADE E MECANISMOS DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL: UMA PERSPECTIVA LABOR-AMBIENTAL

LEGITIMACY AND WORKER PROTECTION MECHANISMS IN MORAL HARASSMENT SITUATIONS: A PERSPECTIVE WORK-ENVIRONMENT

Paulo Eduardo Meneghetti Furlan

Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho – UNESP. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Franca (SP).

Victor Hugo Almeida

Professor Assistente Doutor. Docente da disciplina Direito do Trabalho I e II. Departamento de Direito Privado da Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. Processo vinculado ao Programa de Pós-Graduação de Direito da Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.

Editor Científico:

Prof. Dr. Guilherme Amorim Campos da Silva

DOI: 10.5585/rtj.v6i1.304

Submissão: 04/03/16.

Aprovação: 25/03/17.

RESUMO

O objetivo do presente artigo é examinar o assédio moral no contexto laboral, evidenciando os atores sociais legitimados e os mecanismos existentes para a defesa e proteção labor-ambiental diante da constatação de práticas moralmente assediadas. Como método de procedimento, adotou-se o levantamento através da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados; e, quanto ao método de abordagem, optou-se pelo dedutivo. Em síntese, concluiu-se pela necessidade da adoção de diversos mecanismos para o combate ao assédio moral e pelo efetivo envolvimento de todos os atores sociais conclamados pela Constituição Federal à defesa e proteção do meio ambiente do trabalho, evidenciando-se que a prevenção é a principal medida para se coibir o assédio moral, preservar o equilíbrio labor-ambiental e, consequentemente, a dignidade dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos Fundamentais. Proteção do trabalhador. Assédio Moral.

ABSTRACT

The objective of this paper is to observe moral harassment in a labor context, highlighting the social actors and the mechanisms available for the defense and protection of the work environment from harassing practices. As method of procedure, it has been adopted the research through published bibliography; and, about the method of approach, the deductive was chosen. In synthesis, the conclusion on this paper shows the necessity to adopt several mechanisms to fight moral harassment and the necessity of effective involvement from the social actors pointed by the Federal Constitution as the protectors of the work environment, pointing out that prevention is the main measure to stop moral harassment, preserve the work environment balance and, consequently, the worker's dignity.

KEYWORDS: Fundamental Rights. Worker Protection. Moral Harassment.

INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho pode ser entendido como qualquer conduta abusiva, manifestada através de comportamentos, atos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, dignidade e integridade psicofísica de uma pessoa, ou denegrir o meio ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002), comprometendo o seu equilíbrio e, por corolário, a qualidade de vida dentro e fora do contexto laboral.

Isso porque o meio ambiente do trabalho não se restringe apenas aos aspectos físicos ambientais, como, por exemplo, o local de trabalho, a arquitetura, a tecnologia, os instrumentos, mas também abrange o modo de execução das tarefas e as inter-relações entre o trabalhador e seus pares, incluindo seus superiores hierárquicos. Assim sendo, não se pode desprezar as interações do meio ambiente do trabalho com outros contextos ambientais (meio ambiente natural, artificial e cultural), bem como entre o trabalhador e seu meio, haja vista que todas essas interações e contextos estão diretamente interligados (ALMEIDA, 2013).

Assim, o objetivo deste artigo é examinar o assédio moral no contexto laboral, evidenciando os atores sociais legitimados e os mecanismos existentes para a defesa e proteção labor-ambiental diante da constatação de práticas moralmente assediadas.

Trata-se de uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória, pautada no método de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (incluindo, legislação, jurisprudência, doutrina, artigos científicos, sítios eletrônicos, etc.), cujo conteúdo fora analisado através do método dedutivo, buscando-se extrair particularidades relacionadas ao fenômeno em questão. Ou seja, quais os atores legitimados e os mecanismos à disposição para a efetiva proteção labor-ambiental, diante de contextos suscetíveis a práticas

moralmente assediadas, consoante ao disposto na legislação pátria e na literatura contemporânea.

Para tanto, os primeiros capítulos retratam os conceitos teóricos de assédio moral e de meio ambiente do trabalho, estritamente relacionados com a temática em questão. Por conseguinte, o terceiro capítulo aborda a conexão entre a proteção à saúde do trabalhador e a responsabilidade labor-ambiental, sobretudo em situações de assédio moral. E, por fim, o quarto e último capítulo retrata, sob a perspectiva da abordagem labor-ambiental, os atores sociais legitimados e os instrumentos disponíveis para a tutela do meio ambiente do trabalho.

1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Pioneiro a tratar do assunto, em 1996, o psicólogo do trabalho sueco Heinz Leymann, por meio de um levantamento junto a vários grupos de profissionais, qualificou de psicoterror o que atualmente se entende como assédio moral, empregando o termo *mobbing* – derivado da palavra *mob* (horda, bando ou plebe) – em alusão a ataques rústicos e grosseiros (HELOANI, 2004).

Mais tarde, Marie France Hirigoyen (2002) difundiu e popularizou o conceito ao definir assédio moral como qualquer conduta abusiva, manifestada através de comportamentos, atos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, dignidade e integridade psicofísica de uma pessoa, ou denegrir o meio ambiente de trabalho. É, por exemplo, o ato de isolar a vítima de seu grupo; ridicularizá-la, inferiorizá-la ou menosprezá-la diante de seus pares; desestabilizá-la emocional e profissionalmente, visando à perda da autoconfiança e da satisfação com o trabalho; vigiá-la, sem justificativa, constantemente; sugerir à vítima que se demita; entre outros.

Hirigoyen (2006) ainda acrescenta as seguintes formas de agressão que podem culminar em assédio moral: (a) isolamento ou recusa de comunicação; (b) deterioração intencional das condições laborais (por exemplo, omitir informações úteis; contestar sistematicamente decisões da vítima; vigiar a vítima e criticar seu trabalho injustificadamente; privá-la de instrumentos de trabalho; esvaziar a função da vítima ou a ela atribuir tarefas incompatíveis; etc.); (c) atentar contra a dignidade da vítima (por exemplo, fazer gestos ou insinuações desdenhosas ou de desprezo; espalhar rumores; atribuir problemas psicológicos; ridicularizar origem, nacionalidade, crença, ideologia ou aspectos físicos da vítima; etc.); (d) violência

verbal, física ou sexual (por exemplo, ameaças; agressões físicas, mesmo leves; gritos; violação da privacidade; assédio/agressão sexual; ignorar problemas de saúde; etc.).

Como consequência, diversos sintomas podem decorrer da vivência de situação de assédio moral (por exemplo, amargura; mau humor; ideação suicida; tristeza profunda; choro fácil; irritação; sensação de abandono, desamparo e de impotência; solidão; medo; descrença na própria capacidade; desmotivação para o trabalho e para a vida; alterações na memória; falta de concentração; desconfiança; agressividade; impaciência; perseguição; etc.), evoluindo até mesmo para o desencadeamento de transtornos mentais e comportamentais.

E foi justamente o aumento dos casos de afastamentos do trabalho em decorrência de transtornos mentais e comportamentais nos últimos tempos que favoreceu a visibilidade do assédio moral. No plano internacional, segundo atesta a Organização Internacional do Trabalho (OIT), países como Alemanha, Estados Unidos, Finlândia, Polônia e Reino Unido reconhecem o liame entre assédio moral e alguns transtornos mentais, como, por exemplo, ansiedade, depressão, síndrome do pânico e *burnout*, em decorrência do crescimento elevado dos problemas de saúde mental, de pedidos de aposentadoria por incapacidade e de gastos com tratamentos de enfermidades mentais (SCANFONE; TEODÓSIO, 2004; SOARES; VILLELA, 2012).

O único levantamento quantitativo expressivo de assédio moral no Brasil que se tem notícia, realizado pela médica do trabalho Margarida Barreto (2006), já faz quase duas décadas. Com duração de 28 meses (de 1996 a 1999) e uma amostragem de 2071 trabalhadores (761 mulheres e 1311 homens) em 97 cidades do estado de São Paulo, a investigação apontou 870 (42%) casos de trabalhadores assediados, sendo 494 (56,78%) mulheres e 376 (43,22%) homens.

No âmbito da União Europeia, um inquérito realizado em 2000 revelou que 9% (12 milhões) dos trabalhadores europeus foram vítimas de assédio moral num período superior a 12 meses. Apurou-se a prevalência da prática de assédio moral nas profissões em que se exige muito do trabalhador, porém, com baixo nível de controle individual, dando origem a níveis de ansiedade elevados (AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO, 2002).

Por se tratar de uma conduta perversa velada, sustentada, muitas vezes, pela fragilização e pelo silêncio da vítima, o principal desafio enfrentando no âmbito científico é o diagnóstico estatístico do assédio moral no país, haja vista o temor das vítimas de abordarem o assunto, o que acaba por refletir no campo de atuação preventivo, haja vista que o fato acaba por ser

revelado ou descoberto apenas após a implementação dos danos perpetrados pelo assédio moral, ou seja, após o desligamento da vítima de suas atividades.

1.1 A caracterização do assédio moral: elementos e modalidades

Os elementos que caracterizam o assédio moral ainda se situam no campo da controvérsia, não sendo raros os casos em que até mesmo operadores do Direito padecem de dúvidas acerca da caracterização de assédio moral, dano moral ou mero aborrecimento. Todavia, o consenso doutrinário clássico aponta para os seguintes elementos caracterizadores: dano, repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação e existência de danos psíquicos.

Quanto ao dano, como elemento caracterizador, para que se configure o assédio moral no ambiente de trabalho é necessário que tenha ocorrido de fato uma agressão moral ao trabalhador, não sendo necessário, porém, que a agressão cause dano psicofísico à vítima, bastando que haja apenas uma degradação do ambiente de trabalho (CERQUEIRA, 2012; MUÇOUÇA, 2011).

A repetição também é requisito essencial mencionado na maioria das legislações, doutrinas e jurisprudência que retratam o tema (THOME, 2009; CERQUEIRA, 2012; MUÇOUÇA, 2011). Significa dizer que uma agressão isolada não pode ser punida como se assédio moral fosse, mesmo sendo passível de indenização a outro título (por exemplo, dano moral).

A duração também é apontada como um dos requisitos caracterizadores do assédio moral, porém isso não quer dizer, necessariamente, que há um número exato de dias, meses ou anos de duração para que se configure o assédio moral. Muçouça (2011), por exemplo, concorda que as agressões devem ser sistemáticas e repetidas, independentemente do decurso de tempo empregado na prática assediante.

Outro elemento essencial é a intencionalidade, que pode ser tanto consciente quanto inconsciente, uma vez que se apenas a modalidade consciente da intencionalidade fosse considerada, uma ampla gama de vítimas ficaria desprotegida frente a seus agressores.

Apesar de autoras como Marie-France Hirigoyen (2006) e Alice Monteiro de Barros (2004) afirmar que a premeditação é também requisito caracterizador do assédio moral, concordamos com outra linha de pensamento defendida por Candy Florencio Thome (2009, p. 43), segundo a qual “(...) o assédio, para ser configurado, pode ser espontâneo, sem haver

nenhuma premeditação para a afronta, como normalmente ocorre com os casos de assédio moral coletivo”.

Além dos elementos caracterizadores do assédio moral, a literatura especializada prevê diferentes tipos de práticas, dando enfoque ao sujeito assediador e à vítima. São exemplos dessas classificações o assédio moral vertical, entre pessoas de grau hierárquico diferente, podendo ser hierarquicamente ascendente ou descendente; o horizontal ou transversal, quando a agressão tem por agente ativo um ou mais indivíduos do mesmo grau hierárquico que a vítima; e o misto, que envolve as duas modalidades apontadas (vertical e horizontal).

Outra modalidade de assédio moral bastante recorrente é o denominado “assédio moral organizacional” ou “assédio moral corporativo”, cuja espécie surgiu da evolução do mercado e da reestruturação do modelo produtivo, em decorrência da necessidade de intensificação da carga e do ritmo de trabalho para alcançar maiores dividendos. Nesse contexto, a ideia de que tudo é permitido em busca dos resultados econômicos estimulou alguns empregadores a extrapolarem, indevidamente, o poder diretivo que lhes é assegurado pela própria Consolidação das Leis do Trabalho (CERQUEIRA, 2012). Nas palavras de Vinicius da Silva Cerqueira (2012, p. 33):

Tal interpretação distingue-se da ofertada por Hirigoyen, que pressupunha um indivíduo intencionalmente agressor. Agora, entende-se que a própria empresa é a agressora, por utilizar mecanismos de gestão violentos. Seus dirigentes estimulam a violência interna e não intervêm para interromper os ataques. Os agressores encontram respaldo na própria organização, que tem na violência uma regra, uma cultura, uma filosofia de funcionamento.

Desta feita, a própria atmosfera empresarial direcionada para resultados estimula a prática do assédio moral organizacional, criando a crença de qualquer prática, ainda que arbitrária, será justificada quando do alcance dos resultados (evidentemente, econômicos). Tal violência se esconde na forma de brincadeiras realizadas pelos superiores, que acreditam estimular sua equipe, quando na verdade atentam contra direitos fundamentais, como, por exemplo, à honra, à saúde e à dignidade.

À guisa de exemplo, pode-se argumentar que um rebolado, alguns gritos de guerra e cobranças ostensivas para o cumprimento de metas não prejudicam a saúde de ninguém, entretanto, quando um indivíduo introvertido é obrigado a entoar gritos de guerra perante todos os seus colegas de trabalho e a dançar publicamente canções com conotação sexual por não ter alcançado as metas pre-fixadas pelo empregador, está ele sendo coagido dentro de seu ambiente de trabalho a se portar de maneira como nunca se portaria em condições normais. Outrossim, na maioria dos casos, quando algum trabalhador se recusa a participar do ritual “motivacional”, ele é apontado por seus superiores como um exemplo de “colaborador” a ser

preterido por não se enquadrar na cultura da empresa, sendo este, em muitas situações, o princípio do assédio moral, cujas investidas podem partir tanto dos seus superiores hierárquicos como também de seus pares.

2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO VISTO DA PERSPECTIVA LABOR-AMBIENTAL

Conforme relembra Júlio César de Sá da Rocha (1997), antes mesmo da vigente Constituição Federal, na Conferência em Genebra de 1988, a Organização Internacional do Trabalho já considerava o meio ambiente do trabalho como parte integrante do meio ambiente geral, reconhecendo a influência recíproca dos diversos contextos ambientais.

Não há em todo o ordenamento jurídico brasileiro um conceito preciso de meio ambiente do trabalho, razão pela qual se entende que o legislador assim optou para que uma noção – ou um conceito indeterminado ou aberto – colaborasse na criação de um espaço positivo da norma, ou seja, possibilitasse que as normas protetivas possuissem maior alcance justamente pelo fato de ele não ter sido limitado através de um dispositivo legal.

Acredita-se ainda que, caso tivesse o legislador estabelecido um conceito preciso de meio ambiente do trabalho, inúmeras situações que normalmente seriam inseridas na órbita do meio ambiente, deixariam de sê-lo, diminuindo a incidência da norma protetiva, o que iria à contramão da ordem instituída pela Constituição Federal de 1988. A noção do meio ambiente do trabalho, portanto, não deve ser estática, possibilitando a tutela de novos fenômenos labor-ambientais e sua evolução juntamente com a sociedade (ALMEIDA; COSTA; GONÇALVES, 2013).

Diante disso, a perspectiva labor-ambiental desenvolvida por Almeida (2013), cujo referencial teórico norteia o presente estudo, defende a necessidade da existência de uma noção, um núcleo essencial da concepção de meio ambiente do trabalho. Isso porque, conforme exposto anteriormente, ao mesmo passo que um conceito legal poderia engessar o alcance da proteção ao trabalhador, a inexistência de um núcleo essencial de aspectos constitutivos do meio ambiente do trabalho poderia torná-lo tão etéreo, amplo e subjetivo, ao ponto de impossibilitar a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previsto nos artigos 225 e 200, inciso VIII, da Constituição Federal. Logo, cunhar um núcleo essencial do que seria o meio ambiente do trabalho é também torná-lo garantizável.

Desta feita, segundo Almeida (2013), o núcleo essencial do meio ambiente do trabalho sociofísico compreende tanto *fatores pessoais* dos trabalhadores (aspectos biogénéticos – por

exemplo, sexo, idade cronológica, história de doenças na família, competência imunológica, etc.; aspectos comportamentais – por exemplo, participação em programas de promoção de saúde, padrões de sono, tabagismo, consumo de álcool, etc.; aspectos psicológicos – por exemplo, otimismo, criatividade, extroversão, habilidade interpessoal, ansiedade, estado depressivo, etc.) como *fatores ambientais* (aspectos geográficos – por exemplo, clima, vegetação, radiação ultravioleta, aquecimento global, etc.; aspectos arquitetural-tecnológicos – por exemplo, ergonomia, design das áreas de trabalho, radiação eletromagnética, poluição sonora, etc.; aspectos socioculturais – por exemplo, status socioeconômico individual e coletivo, crenças e práticas culturais e religiosas, clima social na empresa, instabilidade política, mudanças econômicas, regulamentação ambiental, legislação protetiva, etc.; e organizacionais – por exemplo, estrutura organizacional, procedimentos, cultura organizacional, regulamento da empresa, estrutura hierárquica, jornada de trabalho, intervalos/pausas, instrumentos de controle disciplinar e de avaliação, etc.).

Nessa mesma esteira, palmilhando o pressuposto da indissociabilidade de ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho, Norma Sueli Padilha (2002) inclui os aspectos psíquicos da pessoa à sua concepção de meio ambiente, junto dos aspectos físicos e sociais, que proporcionam condições necessárias e suficientes para que o ser humano se desenvolva na sua plenitude. E, no mesmo sentido, Guilherme Guimarães Feliciano (2002, p. 8) entende por meio ambiente do trabalho “o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador (...), constituído pelo conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa”.

Essa interdependência entre meio ambiente do trabalho e outras manifestações ambientais (ALMEIDA; COSTA; GONÇALVES, 2013), como pressuposto da perspectiva labor-ambiental edificada por Victor Hugo de Almeida (2013), é essencial para que se possam compreender os efeitos do assédio moral no trabalho, uma vez que em um ambiente de trabalho desequilibrado (marcado por constantes humilhações, perseguições, tarefas e metas excessivas ou incompatíveis, etc.) é inegável a deterioração das condições laborais, cujas consequências não serão apenas sentidas pelos trabalhadores, mas também por todos aqueles que com eles se relacionam (por exemplo, seus familiares, amigos, vizinhos, parceiros, etc.), espalhando-se para outros contextos ambientais (casa, lazer, outro emprego, etc.).

Nesse sentido, esclarece Guilherme Guimarães Feliciano (2002, p. 3):

O meio ambiente não deve ser tomado como soma de elementos a isolar, analisar e dissecar, mas como sistema constituído por ‘unidades autônomas, manifestando uma solidariedade interna e possuindo leis próprias, donde resulta que o modo de ser de

cada elemento depende da estrutura do conjunto e das leis que o regem, não podendo nenhum dos elementos preexistir ao conjunto’.

Quanto a presente abordagem, sob a perspectiva labor-ambiental, importa considerar dois fatores constitutivos do meio ambiente do trabalho que se destacam em situações de assédio moral: aspectos psicológico-comportamentais e aspectos organizacionais. Isso porque os outros aspectos ambientais (por exemplo, arquitetural-tecnológicos, geográficos, culturais e biogénéticos), embora também possam ser influenciados e, evidentemente, desequilibrados, não estão diretamente relacionados com o fenômeno do assédio moral.

Por aspectos organizacionais entende-se a divisão de tarefas, incluindo a estrutura hierárquica; as regras instituídas no âmbito do trabalho, como normas e procedimentos; a duração do trabalho (jornadas, turnos, pausas, intervalos e descansos); a produtividade, incluindo metas, quantidade e qualidade; e, por fim, práticas e hábitos informais relacionadas ao cotidiano laboral. Note-se que, em regra, o assediador se utiliza desses aspectos para consumir o assédio moral, como, por exemplo, utilizando-se de sua posição hierárquica para instituir metas impossíveis de serem cumpridas ou para alterar, injustificadamente, o turno de trabalho da vítima, visando ao pedido de demissão. Evidentemente, tais investidas, duradouras, intencionais e sistemáticas, acabam por atingir a esfera psicológica e comportamental da vítima (tristeza profunda, choro fácil, irritação, sensação de abandono/desamparo/impotência, medo, desmotivação, impaciência, etc.), podendo até mesmo desencadear transtornos mentais e comportamentais.

3 A PROJEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE DO TRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE LABOR-AMBIENTAL

Desde 1993, quando o Brasil se comprometeu a efetivar uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho, até o ano de 2008, não houve evolução significativa na regulamentação deste assunto (OLIVEIRA, 2011), demonstrando a completa falta de interesse político quanto à adoção de medidas protetivas com intuito de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Para Raimundo Simão de Melo (2013), falta no país expressividade no conteúdo da legislação que tutela o meio ambiente, razão pela qual seria necessário se criar uma legislação penal com o intuito de incriminar empregadores e tomadores de serviços alheios ao cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho.

A preocupação com o meio ambiente do trabalho alcança importância ainda maior quando se conclui que mais importante do que a proteção ao trabalho puro e simples é a proteção ao trabalho digno, pois a Constituição Federal não apenas assegura o direito à vida ao cidadão brasileiro, mas também o direito de viver com dignidade (OLIVEIRA, 2011). Não basta, portanto, assegurar ao trabalhador o acesso a condições de mera sobrevivência, devendo o Estado garantir aos seus cidadãos o acesso a condições dignas de vida.

Se existe algum consenso em matéria de saúde e segurança no trabalho, pode-se atribuí-lo à necessidade de se consolidar uma cultura de prevenção de doenças e acidentes laborais, ao invés de priorizar ações repressivas e compensatórias, seja pelo fato da questão envolver direitos fundamentais dos trabalhadores (por exemplo, à vida, à saúde, ao trabalho, ao meio ambiente do trabalho equilibrado, etc.) ou pelo fato de que, em não raras vezes, o dano causado ao trabalhador – vítima de assédio moral – é de difícil ou impossível reparação.

ASSÉDIO MORAL. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se com repetidas perseguições a alguém, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir sua autoestima. Tal conduta abusiva do empregador ou de superior hierárquico se dá através da repetição diária, por longo tempo, de gestos, atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas a um empregado específico, expondo-o a uma situação vexatória, incômoda e humilhante, incompatível com a ética e com o respeito à dignidade da pessoa humana. Inequívoco que esta é a situação retratada nos autos, pois demonstrado de maneira robusta que o preposto agia de forma inadequada em "várias" oportunidades, adotando uma conduta específica principalmente contra o Reclamante. De todo modo, é direito do empregado e dever do empregador, um meio ambiente de trabalho saudável, sendo que tal conceito deve ser entendido em sua mais ampla acepção, contemplando o equilíbrio e respeito que devem existir no ambiente laboral, de forma a resguardar, além da saúde física, também a psicológica do empregado. O empregador detém desse modo, responsabilidade na preservação da saúde e da integridade física e psicológica de seus empregados, vez que é um direito de todos possuir um meio ambiente ecologicamente equilibrado e que propicie uma sadia qualidade de vida, nos exatos termos do artigo 225 da Constituição Federal de 1988, sendo que na definição de meio ambiente enquadra-se o meio ambiente de trabalho, conforme inc. VIII do artigo 200 da mesma Carta Magna. Portanto, atitudes desrespeitosas do preposto do empregador, que além de entendidas como assédio moral são atentatórias ao direito do empregado a um saudável meio ambiente de trabalho, devem ser coibidas. (TRT 9ª Região. 3592120073908 PR 35921-2007-3-9-0-8. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Órgão Julgador: 7ª Turma. Publicação: 15/05/2012).

ASSÉDIO MORAL. CONDUTA NOCIVA AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. DEVER DE REPARAÇÃO. INDENIZAÇÃO. O poder potestativo do empregador encontra limites claros na Constituição da República e na legislação infraconstitucional. Portanto, o poder diretivo não pode ser exercido com abuso de direito, configurando esta conduta os atos da preposta da empregadora caracterizados por tratamento ríspido, rigor excessivo, elevada carga de trabalho com acentuado grau de dificuldade, sob forte pressão e ausência de orientação suficiente ao desempenho das tarefas, todas elas desagregadoras do meio ambiente de trabalho e que caracterizam o assédio moral. Verificada a conduta lesiva praticada pela preposta da reclamada, impõe-se o dever

de indenizar. (TRT 10ª Região. RO 00743-2008-001-10-00-7. Relator: João Luís Rocha Sampaio. Órgão Julgador: 1ª Turma. Publicação: 05/06/2009).

ASSÉDIO MORAL. DANO EXPERIMENTADO INDENIZAÇÃO. CABIMENTO. A manutenção de meio ambiente de trabalho sadio, equilibrado e seguro é imperativo constitucional (ex vi do inciso XXII do art. 7º; do inciso VIII do art. 200e do § 3º do art. 225 da CRFB/88) imposto ao empregador e visa resguardar a higidez física l de seus empregados para que não ocorram desgastes diversos daqueles inerentes e típicos do próprio avanço etário ou abalo psicológico. Esse postulado é também assegurado em diversos instrumentos internacionais que, do ponto de vista sistemático, integram o ordenamento jurídico interno, e, ainda, em diversas disposições do Código Civil de 2002. Tem-se, assim, que o ordenamento jurídico nacional, no seu todo, propugna pelo respeito e preservação da dignidade humana do trabalhador e, também, pela valorização social do trabalho com suas eficácias vertical e horizontal, entre outras garantias congêneres, de modo que esse novo panorama constitucional não tolere a manutenção de ambiente inseguro, doentio, o qual imponha condições de trabalho que comprometam a sua saúde física e mental. No caso concreto em que o trabalhador sofreu rebaixamento em suas funções após o afastamento por doença, sem justificativa plausível, o dever de indenizar é medida que se impõe, pois é direito constitucional e legal do vitimado por doença que no seu retorno seja considerada a possibilidade de retomar a função que desempenhava antes do licenciamento, se não há incompatibilidades para o seu exercício, como ocorreu na situação em apreço. (TRT 23ª Região. RO 121201005123009 MT 00121.2010.051.23.00-9. Relator: Edson Bueno. Órgão Julgador: 1ª Turma. Publicação: 07/07/2011).

Priorizar ações de prevenção: esse é o mandamento constitucional insculpido no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal, cujo dispositivo consagra, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Daí a importância de se estudar o assédio moral mais pela perspectiva preventiva – focalizando os aspectos labor-ambientais diante do fenômeno em estudo – e nem tanto pela perspectiva repressiva e compensatória, já exaustivamente discutida e sacramentada no âmbito jurisprudencial e doutrinário.

4 LEGITIMADOS PARA A DEFESA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E O COMBATE DO ASSÉDIO MORAL

Prevê a Constituição Federal em seu art. 225 que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. Desta feita, tal comando constitucional estabelece claramente, ao mesmo tempo, que o meio ambiente é direito de todos e de cada um, sendo bem de uso comum do povo, cuja proteção se destina a um bem maior: o direito à vida com qualidade e dignidade, sendo o ser humano seu destinatário (MELO, 2013, p. 86).

Para resguardar esse bem jurídico, a Constituição Federal de 1988 legitimou não apenas o Poder Público, mas também a sociedade civil para protegê-lo e defendê-lo. Desta feita, são atores sociais convocados à proteção e defesa do meio ambiente do trabalho o Poder Público (Legislativo, Executivo e Judiciário, em todas as suas esferas – municipal, estadual e federal), a sociedade civil, os sindicatos, as associações civis sem fins sindicais, os trabalhadores, os empregadores, a Defensoria Pública e o Ministério Público do Trabalho.

A *sociedade civil* pode atuar de diversas maneiras, por exemplo, em represália à empresas reiteradamente condenadas pela prática de assédio moral contra seus empregados; pode, ainda, cobrar do Poder Público uma atuação mais enérgica contra essas empresas. Outra forma de atuação da sociedade civil seria através do consumo consciente, ou seja, antes da aquisição de qualquer bem ou serviço, passaria a pesquisar minuciosamente a procedência do produto e o histórico da empresa, bem como sua responsabilidade social em relação a seus trabalhadores.

Quanto aos *sindicatos*, são eles legitimados pelo art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, a defender os interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores, podendo firmar acordos e convenções buscando melhores condições aos trabalhadores no que se refere ao tratamento dispensado ao assédio moral. Na seara judicial, os sindicatos também estão legitimados a ingressarem com ações coletivas, buscando o restabelecimento do equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

As *Comissões Internas de Prevenção de Acidentes* (CIPA's) também integram o rol de legitimados a atuar na defesa do meio ambiente de trabalho, possuindo papel relevante na repressão ao assédio moral no contexto laboral. Tendo em vista que o papel dessa comissão paritária¹ é zelar pela higidez e segurança do meio ambiente de trabalho e, considerando sua proximidade ao ambiente de trabalho, as CIPA's poderiam ajudar sobremaneira no combate às práticas assediantes (MELO, 2013).

O *cidadão brasileiro* também é legitimado pela Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso LXXIII, a propor ação popular para anular ato lesivo ao meio ambiente do trabalho. Poderá, nesse mesmo sentido, um empregado que tenha sofrido danos psicológicos em decorrências de assédio moral propor uma ação visando à cessação dessa prática por parte do empregador, assegurando àqueles que se mantiverem trabalhando na empresa não sofram as mesmas práticas assediantes.

¹ Composta por representantes dos empregados e do empregador.

Quanto ao *Poder Público*, cabe ao *Poder Legislativo*, em todas as suas esferas, editar leis que desencorajem a prática de assédio moral no trabalho, prevendo, além da responsabilização civil e criminal, a recusa de recursos financeiros públicos às empresas condenadas, sobretudo reiteradamente.

Ao *Poder Executivo* cabe a fiscalização e a orientação de todos os atores sociais acerca da proteção labor-ambiental, bem como a promoção da educação e a difusão de informações sobre saúde e segurança no trabalho a todos os trabalhadores. Todavia, o número insuficiente de auditores fiscais do trabalho para atender a demanda de um país continental é público e notório, tendo sido até mesmo admitido pelo então Ministro do Trabalho, Manoel Dias, em abril de 2013 (GAÚCHA, 2013). Porém, conforme pontua Barbugiani (2012, p. 374), não se pode esquecer que “o Ministério do Trabalho não está sozinho na fiscalização das condições de trabalho”, haja vista que “o Sistema Único de Saúde por mandamento constitucional também possui o dever de colaborar em matéria de acompanhamento e verificação do meio ambiente do trabalho”.

Por ser um poder inerte e, por isso, dependente de provocação para agir, a atuação do *Poder Judiciário* vem se intensificando na medida em que os direitos metaindividuais se tornam mais expressivos. Porém, não basta que os legitimados busquem o Judiciário através da competente ação judicial e a eles seja deferida uma razoável importância indenizatória. Deve o julgador, atento ao seu papel social, buscar formas de desencorajar empregadores – assediadores contumazes – a reincidirem.

A atuação do *Ministério Público do Trabalho* na proteção do meio ambiente do trabalho tem se mostrado energética e decisiva em questões relevantes (MELO, 2013). A importância da atuação do Ministério Público do Trabalho se dá pelo fato de que, como órgão estatal que é, encontra-se alheio a qualquer movimentação econômica que possa ter influência nas decisões dos outros colegitimados acerca da importância da manutenção do ambiente de trabalho sadio. Isso ocorre porque os trabalhadores e seus representantes, em momentos de crise, podem deixar de lado a preocupação com o ambiente laboral para se preocuparem, pura e simplesmente, com a manutenção de seus empregos.

Como na Justiça do Trabalho a maioria dos jurisdicionados sofre de carência de recursos financeiros, o art. 5º da Lei nº 7.347/85 foi alterado para incluir a *Defensoria Pública* como órgão legitimado ativo para promover a Ação Civil Pública perante a Justiça do Trabalho. Poderá, ainda, atuar em ações que discutam a ocorrência de assédio moral coletivo

e organizacional, garantindo assim o acesso irrestrito à tutela jurisdicional, princípio constitucional do Estado Democrático brasileiro.

5 MECANISMOS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

A negociação coletiva pode ser considerada um dos instrumentos mais efetivos para a defesa dos interesses dos trabalhadores, pois permite a abordagem de quaisquer problemas, incluindo os labor-ambientais, acordando as partes medidas de harmonização de conflitos no contexto do trabalho (MELO, 2013). A negociação coletiva pode ser utilizada para reprimir o assédio moral no trabalho, sobretudo quanto à criação de mecanismos para a averiguação e solução de casos dessa natureza. A instituição de um veículo de comunicação isento de pressões externas e destinado exclusivamente à apuração da ocorrência de assédio moral dentro do âmbito empresarial, é um exemplo de mecanismo a ser instituído por meio de negociação coletiva.

Igualmente, a greve também pode ser considerada um mecanismo de proteção e defesa dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, inclusive quanto ao que se refere à inibição da prática de assédio moral, mormente em situações de recorrência, como medida de restabelecimento do equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Trata-se de reivindicação legítima, haja vista que, independentemente de se tratar de assédio moral individual ou coletivo, por afetar o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, tais agressões impingem danos a toda coletividade de trabalhadores que vivenciam aquele contexto.

Como mais um mecanismo para a proteção do trabalhador, a literatura ainda aponta a *greve ambiental*, cujo termo carece de conceito legal ou doutrinário (MELO, 2013). Todavia, com fundamento no art. 229, parágrafo 2º, da Constituição Federal, Celso Antonio Pacheco Fiorillo já dedicou algumas linhas ao tema, assegurando se tratar de “um instrumento constitucional de autodefesa conferido ao empregado, a fim de que possa reclamar a salubridade do seu meio ambiente do trabalho e, portanto, garantir o direito à saúde” (FIORILLO, 2007, p. 328).

Por sua vez, Raimundo Simão de Melo oferta a seguinte noção de greve ambiental:

À falta de conceito legal ou doutrinário, ousou conceituar a greve ambiental como sendo ‘a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação

² Art. 229 [...] §2º, CF. Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.

de trabalho a um tomador de serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho de quaisquer agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores' (MELO, 2013, p. 119-120).

Apesar de não concordarmos com a criação de um novo conceito de greve que se destaque do instituto tradicionalmente arraigado ao Direito do Trabalho, é importante ressaltar a relevância de se enxergar a greve como mecanismo viável de proteção dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, diante da possibilidade de se reivindicar melhorias no ambiente laboral, inclusive quanto ao que se refere à inibição de práticas de assédio moral.

Por se tratar de um direito individual de cada trabalhador, porém, apenas exercível coletivamente, vislumbra-se a possibilidade de a greve ser utilizada como instrumento de combate ao assédio moral coletivo ou organizacional, que se caracteriza pelo direcionamento das agressões a toda uma coletividade de trabalhadores que poderão utilizar-se desse instrumento para requisitar que seja respeitada a incolumidade de seu ambiente laboral.

O inquérito civil é um procedimento administrativo de natureza inquisitorial, criado pela Lei nº 7.347/85 (art. 5º), e consagrado pela Constituição Federal (art. 129, inciso III), como função institucional do Ministério Público. Nos termos do art. 129, inciso III, da Constituição Federal e do art. 8º, parágrafo 1º, da Lei nº 7.347/85, apenas o Ministério Público possui legitimidade para instaurá-lo. Na Justiça do Trabalho, o inquérito civil é instrumento utilizado pelo Ministério Público do Trabalho para investigar a ilegalidade do ato denunciado e colher elementos de convicção para o ajuizamento de Ação Civil Pública ou qualquer outra medida cabível (ALMEIDA, 2013; MELO, 2013; OLIVEIRA, 2011).

O Termo de Ajuste de Conduta (TAC), por sua vez, é uma espécie de “acordo” pelo qual o inquirido – em Inquérito Civil ou em qualquer outro Procedimento Administrativo – compromete a se adequar à conduta legal, mediante uma cominação. Tem legitimidade para firmá-lo tanto o Ministério Público como os outros legitimados – órgãos públicos – descritos no art. 5º da Lei nº 7.347/85 (MELO, 2013). O acordo dele decorrente possui natureza de título executivo extrajudicial, cujo inadimplemento implica em sua execução perante a Justiça competente; tratando-se de assédio moral no trabalho, consoante à regra do art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho, será competente a Justiça do Trabalho.

Os dois procedimentos possuem papel relevante no combate ao assédio moral, pois possibilitam a retratação da empresa onde se deram as práticas agressivas e colaboram para a viabilização do restabelecimento do equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Ademais, deve-se considerar que qualquer tentativa de solucionar a questão no âmbito extrajudicial garante a

celeridade da pacificação de interesses, haja vista o abarrotamento da Justiça do Trabalho como uma das causas da morosidade do trâmite processual.

Como instrumento revolucionário para a tutela coletiva na atualidade, a Ação Civil *Pública* garante inúmeros benefícios para a sociedade e, sobretudo, para os trabalhadores no que tange a prevenção e eliminação de riscos labor-ambientais. Raimundo Simão de Melo (2013) aponta que pode ser utilizado esse instrumento para interditar obras ou locais de trabalho onde os trabalhadores se encontrem em risco de saúde. Por meio dela ainda se pode requerer o pagamento pelo réu de indenizações genéricas pelos danos ambientais causados, cujo valor (que poderá atingir cifras consideráveis) poderá servir para desestimular as práticas assediantes.

A Ação Popular, como um mecanismo a disposição do cidadão para a proteção, conservação e defesa das coisas do povo, conforme previsto no art. 5º, inciso LXXIII, da Constituição Federal, é também um instrumento hábil a defender o meio ambiente do trabalho. Isso porque o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, como manifestação particular do meio ambiente, além de se tratar de um direito fundamental, interessa a toda coletividade, principalmente porque é ela quem custeia a Previdência Social, órgão responsável pela concessão de benefícios previdenciários em casos de afastamento do trabalhador das atividades laborais em decorrência de adoecimento.

Por fim, o Dissídio Coletivo Trabalhista, como modalidade de ação coletiva mais antiga do ordenamento jurídico laboral e um importantíssimo instrumento de resolução de conflitos trabalhistas, também poderá ser utilizado pelos sindicatos na busca de melhorias das condições de trabalho, bastando que os dirigentes sindicais se conscientizem efetivamente da relevância social das suas atribuições e atuem no sentido de garantir aos trabalhadores condições dignas de trabalho.

Diante de todos os instrumentos arrolados, evidentemente, conforme salienta Barbugiani (2012, p. 373), “A prevenção é a melhor forma para coibir o assédio moral no interior das empresas, tendo em vista que, depois de seu enraizamento, dificilmente uma indenização, por maior que seja, irá compensar devidamente a ofensa à dignidade dos trabalhadores”.

CONCLUSÃO

O presente artigo teve por objetivo examinar o assédio moral no contexto laboral, evidenciando os atores sociais legitimados e os mecanismos existentes para a defesa e proteção labor-ambiental diante da constatação de práticas moralmente assediantes.

Conquanto não se trate de um fenômeno novo nas relações laborais, o assédio moral no trabalho ainda é uma das mais latentes preocupações do Direito do Trabalho na atualidade, cuja perpetuação deve-se à tolerância social a alguns tipos de perversidade, como a psicológica, e ao constante clima de competitividade e insegurança que prevalece no ambiente corporativo, interpretado, muitas vezes, na perspectiva patronal, como medida de evolução e desenvolvimento profissional suscetível a recompensas.

Logo, a coibição desse fenômeno está intrinsecamente relacionada à inter-relação pessoa-ambiente, haja vista que o trabalhador e o seu *locus* laboral dialogam, negociam e se influenciam, dinâmica e reciprocamente. Essa perspectiva assevera que o meio ambiente do trabalho é, portanto, constituído tanto por aspectos ambientais como por aspectos pessoais daqueles que nele se encontram, destacando-se, em situações de assédio moral, a necessidade de zelar pelo equilíbrio dos aspectos organizacionais, psicológicos, comportamentais.

Ao se observar a literalidade dos artigos 225 e 200, inciso VIII, da Constituição Federal, conclui-se que toda a coletividade é responsável pelo equilíbrio do meio ambiente do trabalho, incluindo a sociedade civil, o trabalhador, o empregador, o Poder Público, os sindicatos, as associações civis, o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública. À disposição desses atores sociais estão diversos instrumentos capazes de assegurar ou restabelecer o equilíbrio labor-ambiental, incluindo em situações de assédio moral, individual ou coletivo, como, por exemplo, a Ação Civil Pública, a Ação Popular, o Dissídio Coletivo, a greve, o Termo de Ajuste de Conduta, a negociação coletiva e o inquérito civil, entre outros.

A adequação e a eficácia de cada um desses instrumentos dependerão da legitimidade do interessado e dos aspectos contextuais de cada caso, porém, a ação preventiva é e sempre será a forma verdadeiramente eficaz de coibir o assédio moral no contexto laboral e garantir a incolumidade tanto do meio ambiente do trabalho como do trabalhador, que dele faz parte.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. **Prevenção de riscos psicossociais no local de trabalho**. Bélgica, 25 nov. 2002. Disponível em:

<https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/pt/publications/reports/104/TE4702422ENC_-_Prevention_of_psychosocial_risks_and_stress_at_work_in_practice.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2015.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. São Paulo, 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

_____; COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Org.). **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1, pp. 123-142.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. Assédio moral e sua concepção individual e coletiva – conceituação, delimitação e instrumentos de prevenção. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, n. 75, a. 48, pp. 367-376, 2012.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**. São Paulo: Educ, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, ano XVI, n. 184, pp. 136-151, out. 2004.

CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. 270 f. Dissertação de Mestrado (Mestre em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Meio ambiente do trabalho** (aspectos gerais e propedêuticos). São Paulo, Revista do Tribunal da 15ª Região, n. 20, 2002. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/web/biblioteca/revista-eletronica>>. Acesso em: 11 mai. 2015.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GAÚCHA. **Ministro do Trabalho admite falta de fiscais no Brasil**, 25 abr. 2013. Disponível em: <<http://gaucha.clicrbs.com.br/rs/noticia-aberta/ministro-do-trabalho-admite-falta-de-fiscais-no-brasil-3191.html>>. Acesso em: 29 mai. 2015.

HELOANI, Roberto. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/empr esa/etica/assedio_moral.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2011.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

SCANFONE, Leila; TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática? **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 4, n. 7, pp. 71-80, jun. 2004.

SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 126, pp. 203-212, dez. 2012.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.