

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

ASSÉDIO MORAL: VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR¹ **BULLYING: VIOLATION OF HUMAN DIGNITY OF WORKER**

Mariane Taíse Garbilla Dill², Darlan Machado Santos³

¹ Monografia de Conclusão de Curso em Direito

² Aluna do Curso de Graduação em Direito da UNIJUI. E-mail: marianedill@yahoo.com.br

³ Professor Mestre vinculado ao Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIJUI. E-mail: darlan.santos@unijui.edu.br

Introdução

O assédio moral no ambiente laboral é uma prática que viola os princípios que deveriam ser observados nas relações de trabalho e também as garantias e direitos fundamentais consolidados na Constituição Federal. Trata-se de uma conduta abusiva, continuada e constrangedora, que atinge os princípios e valores morais do assediado, através de tratamento humilhante. Esta realidade pode ser encontrada em relações diversas, tanto em atitudes que procedem de superior para subordinado, quanto entre colegas de trabalho. Diante deste contexto econômico, se estabelece uma realidade desequilibrada e de intensa concorrência, o que gera um universo propício à propagação do assédio moral.

O estudo aborda as características da prática do assédio moral, salientando quais são os sujeitos envolvidos na prática do assédio. Pretende-se também verificar de que forma o princípio da dignidade da pessoa humana se relaciona com o fenômeno do assédio moral, visto que ele apresenta uma afronta a dignidade do trabalhador. Dentro deste contexto, também busca-se analisar dados acerca das características das vítimas do assédio moral.

Metodologia

O trabalho traz uma pesquisa descritiva, com abordagens bibliográficas e pela pesquisa, busca-se demonstrar as principais características do assédio moral laboral, bem como a importância do princípio da dignidade da pessoa humana como norteador das relações trabalhistas. Ainda, a pesquisa apresenta um estudo de dados acerca do perfil da vítima do assédio moral.

Resultados e Discussão

1. Conceito, caracterização e sujeitos do assédio moral

O assédio moral no ambiente laboral não é uma das mazelas da sociedade moderna, conforme afirma o jurista Robson Zanetti (2010), esta conduta nasceu juntamente com as relações de

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

trabalho, no entanto, a base científica originou-se no âmbito da psicologia, em um estudo realizado por Heiz Leymann em meados de 1980 que analisou trabalhadores, notando a incidência de certos fatos no ambiente de trabalho e as consequências que causariam à saúde das pessoas submetidas à pesquisa. Nesta fase, através de tais pesquisas, a humilhação e ofensa à honra do trabalhador que se encontram praticamente intrínsecas à relação trabalhista, passaram a ser denominadas de assédio moral.

Os principais elementos caracterizadores da conduta vinculada ao assédio moral, apresentados na obra de Lena Marcílio Xerez (2015), são: a) a conduta abusiva; b) repetição da conduta; c) violência psicológica; e d) degradação do ambiente de trabalho, conforme exposto a seguir.

a) A **conduta abusiva** que caracteriza o assédio moral equivale ao ato doloso praticado por empregador ou mesmo colegas de trabalho objetivando excluir ou discriminar intencionalmente o empregado dentro do ambiente de trabalho. A intenção discriminatória ou excludente revela a abusividade da conduta.

b) A especificação do assédio moral, depende ainda, da **repetição da conduta**, ou seja, que seja praticada de forma sistemática. O ato isolado não tipifica assédio moral, pela falta de prática reiterada e continuada, sendo que se preceitua que para a caracterização de tal conduta, os atos de perseguição psicológica devem ter a frequência de pelo menos uma vez por semana

c) Igualmente, a caracterização do assédio moral deve apresentar a **violência psicológica** praticada com a intenção de lesar a dignidade do empregado, o que constitui conduta que atenta ao bem-estar psíquico do trabalhador. No entanto, não basta que o empregado demonstre estado psicológico abalado, é necessário que se verifique se as condições de trabalho a que se submete tal empregado são causadoras em potencial de um dano psíquico à pessoa.

d) A **degradação do ambiente** de trabalho é um efeito do assédio moral. A existência da conduta abusiva do assédio moral traz abalos psíquicos ao empregado, fazendo com que se sinta desvalorizado e incapaz diante de colegas e empregador. A destruição de relações afetivas entre trabalhadores, angústia de não corresponder às expectativas, assim como a ameaça da perda de emprego, resultam para o trabalhador em sensações de insatisfação e inutilidade.

Ao analisar os sujeitos envolvidos na manifestação da conduta em questão, constata-se que são por óbvio aqueles que possuem vínculo laboral. A prática do assédio moral decorre de um sujeito ativo, o agressor, em face de uma vítima, que se caracteriza como sujeito passivo.

2.0 princípio da dignidade humana nas relações trabalhistas

O princípio da dignidade humana concebe fundamento e objetivo do Estado brasileiro, sendo um valor soberano no qual está pautada a sociedade. Assim, tal princípio se estende por todos os níveis, informando a todos os ramos do Direito, bem como orientando condutas pessoais. Além disso, a existência digna está diretamente ligada com a valorização do trabalho, não há que se falar na satisfação plena do princípio da dignidade humana se o trabalhador não estiver

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

adequadamente protegido.

Existe clara violação dos direitos fundamentais onde não se assegura ao homem o direito à um trabalho digno, por meio do qual possa alcançar recursos para usufruir de uma existência adequada e harmoniosa, ou seja, viver com dignidade.

Em nosso ordenamento, o princípio da proteção à dignidade da pessoa humana figura no art. 1º, III da Constituição Federal, sendo fundamento da República Federativa do Brasil e base do Estado Democrático de Direito. Igualmente a norma constitucional expressa no artigo 170 da supracitada Carta Magna, dispõe que a ordem econômica deve assegurar a todos existência digna, conquistando a justiça social, sem esquecer da busca do pleno emprego. Desta análise, segundo Ramos e Galia (2013), é evidente que a dignidade da pessoa humana do trabalhador constitui uma das finalidades essenciais da ordem econômica, devendo a dignidade ser princípio da própria organização do trabalho.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (apud SANTOS, 2012, p. 09) a dignidade humana é o fundamento basilar de todo o ordenamento jurídico constitucional, sendo admitida e resguardada por meio do reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais. Nesta perspectiva, o indivíduo tem sua dignidade humana reconhecida no momento em que seus direitos fundamentais são materializados. Portanto, a dignidade humana é valor supremo, fundamenta o ordenamento jurídico brasileiro de forma igual, sendo que o respeito ao referido princípio é imperativo não somente nas relações entre particular e Estado, como também nas relações entre particulares, o que abrange o contrato de trabalho. Desta forma, o Direito do Trabalho não pode desconsiderar o valor que a condição de pessoa do trabalhador traz ao contexto do ambiente laboral, bem como à estrutura do contrato de trabalho.

3.0 perfil da vítima de assédio moral no ambiente de trabalho

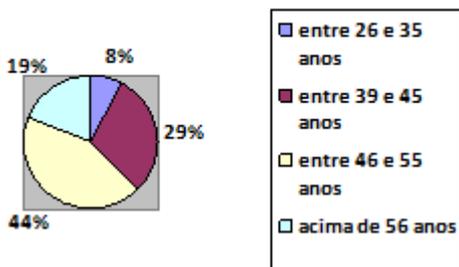
Um levantamento de dados, realizado pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen na França, aponta as principais características do assediado, sendo predominantemente afetado o gênero feminino em idade na faixa de 48 anos de idade.

Os dados apontam que não há ocorrência de assédio em trabalhadores com menos de 25 anos, sendo que 29% dos casos ocorre entre os 36 e 45 anos e 43% na faixa etária entre 46 e 55 anos, confirmando a predominância do assédio moral entre os trabalhadores julgados menos produtivos e não suficientemente adaptáveis.

As mulheres também se apresentam de forma mais frequente como vítimas do assédio moral, predominando em 70% dos casos. Além disso, a mulher também é destinatária de um tipo de assédio com conotações diversas, diante de uma abordagem machista. As mulheres são colocadas à margem ou assediadas e impedidas de trabalhar exclusivamente pelo fato de ser mulher.

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

Faixa etária das vítimas



Gênero das vítimas



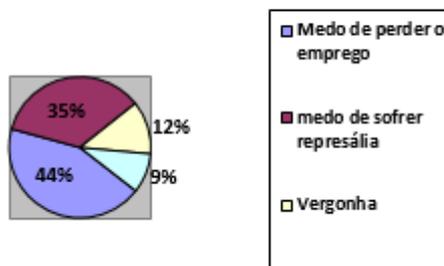
Para traçar um parâmetro, o site brasileiro *Vagas.com* enviou um questionário para 70 mil profissionais de sua base de dados buscando considerações acerca do assédio moral. Tal pesquisa obteve resposta de cinco mil pessoas em todo país, sendo que 47,3% dos entrevistados revelaram ter sofrido assédio moral no trabalho. As mulheres respondem por 51,9% dos casos, mostrando equivalência com os dados levantados na França.

Ainda existem dados informando que 87,5% dos assediados não denunciaram a prática do assédio, sendo que 40% das vítimas afirmaram que não fizeram a denúncia por medo de perder o emprego.

Denunciou o agressor



Por que não denunciou



Conclusão

Após a conclusão da presente pesquisa, é viável compreender que o assédio moral nas relações trabalhistas é intensamente violador dos direitos fundamentais do homem, pois este se vê lesado intimamente, na sua dignidade. Os direitos primordiais do indivíduo são afetados, atingindo a sua essência. O combate ao assédio moral não é uma luta individual, mas da coletividade, e diante da necessidade da manutenção do Estado Democrático de Direito que tem como premissa maior a dignidade da pessoa humana, é fundamental que o trabalhador sinta-se amparado com seus direitos resguardados.

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

Palavras-Chave: Dignidade Humana; Proteção ao Trabalhador; Noções sobre assédio moral.

Keywords: Human Dignity; Worker Protection; Understanding bullying.

Referências Bibliográficas

ANDRADE, Renata Prince de. **A dignidade humana nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://renataprinceandrade.jusbrasil.com.br/artigos/315396992/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 06 mar 2017.

BRASIL, **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 9 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 out. 2016.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01 out. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. 2 ed. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2013.

SANTOS, Marcia Cristina dos. A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 98. 2012. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169&revista_caderno=25. Acesso em: 06 mar 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

VALENTE, Heloisa. **52% dos profissionais já sofreram assédio**, 2015. Disponível em: <http://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>. Acesso em: 13 jun 2017.

XEREZ, Lena Marcílio. **Tutela jurídica do empregado em face do assédio moral**. São Paulo: LTr, 2015.

ZANETTI, Robson. E-Book: **Assédio moral no trabalho**. Brasília: Conteúdo Jurídico, 2010. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>. Acesso em: 07 ago. 2016.