

Os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e a tutela jurídica do trabalhador

*The impacts of harassment moral
in a work environment and legal
protection of the worker*

Adirleide Greice Carmo de Souza*

Resumo: Este trabalho tem como objetivo analisar os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e a proteção jurídica do trabalhador. Trata-se de um estudo analítico, desenvolvido através do método hipotético-dedutivo, com pesquisa qualitativa, bibliográfica jurídico-teórica, a fim de analisar o objeto de estudo proposto. Após a análise dos resultados, conclui-se que o assédio moral ocasiona impactos negativos tanto para o trabalhador quanto para o meio ambiente do trabalho. Para o trabalhador gera danos à saúde mental e à física e para o meio ambiente do trabalho, geralmente, os impactos estão relacionados à baixa produtividade, ao absenteísmo, à alta rotatividade e ao aumento das demandas trabalhistas. O ordenamento jurídico, bem como os entendimentos jurisprudenciais manifestam-se no sentido de garantir um meio ambiente sadio e equilibrado, tutelando o trabalhador através da legislação constitucional e da infraconstitucional.

Palavras-chave: Assédio moral. Meio ambiente do trabalho. Saúde do trabalhador. Sustentabilidade. Responsabilidade civil.

Abstract: This work aims to analyze the impact of bullying in the environment of work and its legal protection. This is an analytical study, developed through the hypothetical-deductive method, qualitative research, theoretical legal literature in order to analyze the proposed study object. After analyzing the

* Mestre em Direito Ambiental e Políticas Públicas pela Universidade Federal do Amapá (UFAP). Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pelo Centro de Ensino Superior do Amapá (Ceap). Advogada OAB-AP 2779. Socióloga. Professora no Ceap nos cursos de Direito, Administração, Arquitetura e Urbanismo e *Design*, Servidora Pública do governo do Estado do Amapá.

results, it is concluded that bullying causes negative impacts for both the employee and to the working environment. For the worker is generated damage to physical and mental health and the working environment, generally, the impacts are related to low productivity, absenteeism, high turnover and increasing labor demands. The legal system and the jurisprudential understandings act to ensure a means healthy and balanced environment, tutoring the worker through constitutional and infra-constitutional legislation.

Keywords: Bullying at work. Working environment. Worker's health. Sustainability. Civil responsibility.

Introdução

O presente trabalho apresenta como temática “os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e a tutela jurídica do trabalhador”, o qual alerta, sobretudo, para a dignidade humana do trabalhador e sua proteção legal, bem como destaca a proteção jurídica do meio ambiente do trabalho sustentável. Do interesse jurídico pela temática, decorre o seguinte problema: Quais são os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e como ocorre a proteção jurídica do trabalhador? Esse questionamento norteia a pesquisa teórico-jurídica.

Para o problema acima, discute-se a hipótese de que o assédio moral gera danos tanto ao trabalhador quanto ao trabalho. Para o trabalhador gera danos à saúde mental e à física. Ao ambiente do trabalho gera baixa produtividade, absenteísmo, alta rotatividade, baixa criatividade e aumento das demandas trabalhistas. A proteção jurídica do trabalhador está na Carta Magna de 1988, legislações ambientais e trabalhistas.

Diante desse contexto, o trabalho tem como objetivo geral analisar os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e a proteção jurídica do trabalhador. Outros objetivos mais específicos são: compreender a definição e caracterização do assédio moral; apontar os aspectos conceituais e princípios do meio ambiente do trabalho e identificar os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho sustentável e danos à saúde do trabalhador.

Intenta-se que este trabalho contribuirá para o meio jurídico no combate à prática do assédio moral e à garantia da dignidade humana do trabalhador, bem como para promoção de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. Igualmente, a presente discussão contribuirá para a possível criminalização com tipificação, no Código Penal, do assédio moral

que ainda carece de tal tipificação, pois, atualmente, apenas cabe a responsabilidade civil. Vislumbra-se com o trabalho a extensão às responsabilidades administrativa quando couber e criminal tendo como fundamento a proteção do meio ambiente como direito fundamental – nele compreendido o meio ambiente do trabalho e, por sua vez, o trabalhador.

O trabalho retrata uma pesquisa bibliográfica jurídico-teórica, com enfoque no método hipotético dedutivo, com abordagem qualitativa, através de coleta de dados na doutrina, legislação e jurisprudência. A abordagem do objeto de estudo do presente trabalho considera a discussão teórica das seguintes categorias: assédio moral, meio ambiente do trabalho, sustentabilidade, tutela jurídica, dignidade da pessoa humana, saúde do trabalhador, responsabilidade civil, dentre outras.

Definição e caracterização do assédio moral

O conceito *assédio moral* é relativamente novo, contudo, quando se adentra nas definições e características dessa prática, o entendimento é outro, uma vez que ao se tratar de uma violência moral no âmbito do trabalho, remete aos próprios primórdios da categoria trabalho – essa entendida com o advento do sistema capitalista.

Relembra Pereira (2004) que foi com o advento do sistema capitalista, especificamente com a Revolução Industrial que a força de trabalho do ser humano passou a ser despreciada.

A depreciação do trabalho humano faz referência à ideia de alienação tratada nas obras de Marx (2011), em que o clássico retrata a banalização do operário, que era submetido a intensas horas de trabalho em condições humilhantes, desumanas e degradantes, tornando o trabalhador uma coisa.

Traços das condições humilhantes, às quais o trabalhador era submetido no período de eclosão da industrialização, ultrapassou os séculos, e ainda está presente nos dias atuais, sendo que com uma diferença: a depreciação do trabalho não é mais característica apenas do setor privado, mas também da esfera pública.

Dentre as formas que mantêm a degradação do ambiente do trabalho, tem-se a que se chama de *assédio moral*, expressão recentemente aplicada para nomear a violência moral, humilhante, constrangedora e freqüente, em que é vítima o trabalhador.

Definindo assédio moral

Como abordado, a prática de assédio moral não é tão recente, contudo o emprego desses termos é recente. Segundo Barreto (2000), a discussão e a tentativa de conscientização para prevenção da prática de assédio moral é recente no Brasil, pois somente ganhou destaque após a divulgação de pesquisa brasileira realizada por Barreto, defendida em 22 de maio de 2000, na PUCSP, sob o título “Uma jornada de humilhações” que retrata a prática de assédio moral.

A partir dessa pesquisa, o tema *assédio moral* ganhou evidência nos debates sindicais, acadêmicos e legislativos com a publicação da primeira matéria sobre a referida pesquisa brasileira, que foi veiculada na Folha de S. Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérghamo. (SOUZA, 2013).

O assédio moral passa, então, a ser um tema tratado nas produções científicas, legais e jurídicas. Quanto à definição de assédio moral, tem-se que é

o conjunto de condutas abusivas, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulta no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos. (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 271).

Na definição acima, a conduta abusiva – para se configurar assédio moral – deve ocorrer em virtude das relações de trabalho e requer, ainda, repetição prolongada, o que compromete sobremaneira a saúde física e a psíquica do trabalhador, bem como a sustentabilidade do meio ambiente do trabalho.

Institucionalmente, encontra-se a definição de assédio moral em publicação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. (2009, p. 15).

A definição institucionalizada transcrita acima remete a uma violência moral, visto que se trata de uma exposição injusta do trabalhador a situações humilhantes e degradantes que, direta ou indiretamente, afetam sua saúde, comprometem sua própria vida e seu emprego.

O assédio moral, embora, atualmente, esteja presente com evidência no cenário brasileiro, ele é um problema mundial. Diante disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) atua constantemente na prevenção dessa prática. Vale destacar a definição da referida organização, que entende que o assédio moral é o comportamento de alguém para rebaixar uma ou mais pessoas, através de meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes, sendo entendido, ainda, como críticas repetitivas e desqualificação, isolando, excluindo o trabalhador do contato com os demais colegas de trabalho, difundindo falsas informações sobre ele. (OIT, 2014)

Para Silva (2014) o assédio moral pode ser definido como sendo o sentimento de menosprezo, ofensa, ultraje, vexame, mágoa, inferioridade e humilhação voltado a uma pessoa.

Pelo já exposto, quanto às definições de assédio moral, é pertinente alertar que as agressões que compõem a prática de assédio moral em si, ensejam vários tipos penais, sobretudo: crimes contra a honra e constrangimento ilegal, contudo, o assédio moral não tem tipo próprio. Atualmente, os tipos penais em si ensejam dano moral na esfera do Direito do Trabalho, quando se operacionalizam no ambiente laboral, sendo que requer características próprias.

Caracterizando o assédio moral

É certo que, ao analisar as definições anteriores de assédio moral, já se compreendem as características dessa prática, contudo, é pertinente pontuar, aqui, aspectos mais objetivos quanto às características do assédio moral.

Nesse sentido, destacam-se as características bem-pontuadas por Marcelino:

- a) A intensidade da violência psicológica. É necessário que [haja a] intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho.

- b) O prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não o caracteriza, mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo.
- c) A intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho.
- d) A conversão, em patologia, em enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico, dos danos psíquicos.
- e) A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.
- f) Humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do Servidor de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental. (2014, p. 26).

Pelo exposto, observa-se que não basta que o trabalhador sofra uma ou duas vezes com as submissões vexatórias e humilhantes, é necessário que a prática ofensiva atenda às características citadas acima pela autora, dentre elas: a intensidade da violência psicológica, o prolongamento da conduta no tempo e a intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral.

Para Hirigoyen (2002) o assédio moral também é caracterizado por práticas de hostilização no meio ambiente do trabalho, assédio psicológico no meio laboral, manipulação perversa, psicoterror, ou ainda, *mobbing*, *bullying* ou *harcèlement* moral, etc.

É possível observar que a prática de assédio moral vai além de uma exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras; é necessário que a conduta do agressor seja repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Além das características: repetitividade e prolongamento no tempo, verifica-se que o assédio moral é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas em que predominam condutas negativas e relações desumanas. No entanto, também é possível identificar essa prática em relações não hierárquicas, ou seja, entre colegas de trabalho ou mesmo do subordinado para o superior hierárquico.

Outra característica comum desse crime é o isolamento da vítima do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, e até mesmo, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.

É comum, segundo Dallegrave Neto (2010), ainda nas situações acima expostas, que os pares/colegas de trabalho, por medo do desemprego e pelo receio de serem também humilhados, bem como associados ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente do trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai, gradativamente, se desestabilizando, se fragilizando e perdendo sua autoestima.

Na tentativa de sintetizar as características da prática de assédio moral, destacam-se as seguintes situações: repetição sistemática da conduta; intencionalidade – inclusive forçando a vítima a sair do emprego; direcionalidade – a vítima escolhida passa a sofrer com as condutas humilhantes e vexatórias; temporalidade, ou seja, a vítima é submetida ao assédio moral durante a jornada de trabalho, por dias e meses; e ainda, há a degradação deliberada das condições de trabalho, violando, assim, o direito fundamental a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Aspectos conceituais e principiológicos do meio ambiente do trabalho

Partindo do entendimento jurídico, da Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), define meio ambiente na esfera legal, como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. (art. 3º, I).

Ao analisar esse entendimento, que é recorrente como conceito legal de meio ambiente, avalia-se, de maneira delimitada, merecendo crítica, pois se restringe ao meio ambiente natural, dessa feita, podendo considerá-lo defasado, haja vista que não abrange todos os bens jurídicos protegidos, a saber: o meio ambiente cultural, o artificial e o do trabalho, além dos aspectos socioambientais do meio ambiente.

Em direção semelhante, mas em uma visão globalizante, o conceito de meio ambiente é para Silva (2009, p. 59) abrangente “de toda a natureza, o artificial e original, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, além do natural, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arquitetônico”. A interação entre os elementos que compõem o conceito de Silva é propício ao desenvolvimento da vida em todas as suas formas.

Ainda para Silva (2009), esse conceito globalizante e o trazido pela Lei 6.938/1981 foram recepcionados pela Constituição Federal do Brasil (CF/88), pois essa Carta Magna buscou tutelar não somente o meio ambiente natural, mas também o meio ambiente artificial, o cultural e o do trabalho. Essas são, então, divisões do meio ambiente, as quais buscam facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido.

Do meio ambiente do trabalho

Como se pôde analisar nessa breve exposição, o meio ambiente não consiste apenas no meio natural, mas se estende, inclusive, ao meio ambiente do trabalho, sendo ele entendido segundo Sirvinskas (2012) como o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades laborais.

Para Freitas (2012, p. 13) a expressão *meio ambiente do trabalho* aproxima dois ramos do Direito pouco estudados de forma conjunta: “o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental”, sendo que, conforme o autor, a relação entre esses dois ramos cientificamente autônomos se realiza na saúde e na segurança do trabalhador.

Ainda definindo meio ambiente do trabalho, recorre-se a Melo para o qual

o meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). (2010, p. 30).

Observe-se que o meio ambiente do trabalho trata-se do local onde a pessoa desempenha suas atividades laborais, sendo importante ressaltar que isso independe da percepção de remuneração. Vale ainda destacar o trecho em que o autor menciona o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, para o qual aponta a necessidade de ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica – onde se insere, diretamente, a ausência de assédio moral, visto que tal conduta abala o psicológico do trabalhador e como consequência também gera danos à saúde física.

a) Meio ambiente do trabalho sustentável

Não há que se falar em meio ambiente do trabalho sem enfatizar a necessidade de um meio equilibrado e saudável, como defende Milaré (2011), que denomina ainda de meio ambiente do trabalho sustentável.

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, conforme pontua Melo (2010), segundo o qual se o meio ambiente seguro e equilibrado for desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade, que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social.

O entendimento do autor é no sentido de que, uma vez que o meio ambiente do trabalho é violado, no que se refere a um meio sadio e equilibrado, isso pode trazer danos à saúde do trabalhador, que, por sua vez, pode ser acometido de diversas doenças e necessitar dos benefícios da Previdência Social, trazendo custo a toda a sociedade. Nesse sentido, garantir o meio ambiente do trabalho sustentável beneficia não apenas o trabalhador, mas o trabalho e toda a coletividade.

No âmbito do local de trabalho, está inclusa a sustentabilidade relacionada à segurança do trabalho, à higiene, à eliminação no local de trabalho de agentes físicos, químicos e biológicos que possam ocasionar acidentes, bem como aquele ambiente laboral harmonioso sem pressões psicológicas e exposição humilhante e vexatória dos trabalhadores como defende Freitas (2012).

Princípios aplicados à proteção do meio ambiente do trabalho

Antes de adentrar nos reflexos do assédio moral no meio ambiente do trabalho, bem como tratar das tutelas jurídicas, é pertinente apontar sua base principiológica, sobretudo, no que se refere à proteção do meio ambiente do trabalho – no qual, por sua vez, está inserido o trabalhador.

a) Princípio do desenvolvimento sustentável

O desenvolvimento sustentável foi definido pelo relatório da Comissão Mundial de Meio Ambiente e Desenvolvimento mais conhecido como “Relatório Brundtland”, como “aquele capaz de atender às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atenderem às suas próprias necessidades”. (CMMAD, 2016, p. 1).

Melo (2010) considera que não há campo mais propício para a aplicabilidade do princípio do desenvolvimento sustentável do que no meio ambiente do trabalho, fundado na Carta Magna brasileira de 1988, que, em seu art. 170, estabelece que a ordem econômica valorize o trabalho humano, assegurando a todos existência digna, observadas a defesa e proteção do meio ambiente e do pleno emprego.

b) Princípio da prevenção

O princípio da prevenção é considerado um dos mais importantes princípios do Direito Ambiental, visto que, como o próprio nome aduz, atua antes da ocorrência de dano ambiental. Leite (2011) reforça a regra de que as agressões ao meio ambiente, uma vez consumadas, são geralmente de difícil incerteza e custosa reparação. Esse princípio determina obrigações de fazer ou de não fazer com o intuito de que não ocorra um dano ao meio ambiente.

No meio ambiente do trabalho, estabelecendo uma breve relação, esse princípio se concretiza no fato de que deve ser garantido, no meio laboral, os instrumentos e as condições indispensáveis à segurança e saúde do trabalhador, visando ao pleno exercício do trabalho de forma digna.

c) Princípio da participação

A base fundamental desse princípio é a CF/88, que, no *caput* do seu art. 225, refere que incube ao Poder Público e à sociedade o dever de preservar e proteger o meio ambiente.

No que se refere ao meio ambiente do trabalho, são exemplos da participação do Poder Público e da coletividade na proteção do meio ambiente: o MTE e os sindicatos representativos de classe. De um lado, o MTE atua na elaboração de normas de prevenção a danos no meio ambiente do trabalho, além de fiscalizar o cumprimento de tais normas, e também na orientação dos empregados e empregadores quanto aos mecanismos de proteção de um meio laboral sadio e equilibrado.

d) Princípio da proteção

O princípio da proteção é próprio do Direito do Trabalho, o qual pode ser desmembrado em três aspectos: o *in dubio pro operario*; a aplicação

da norma mais favorável ao trabalhador; e a aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. (MARTINS, 2014).

Quanto à proteção do meio ambiente do trabalho, esse princípio visa a garantir melhores condições sociais ao trabalhador, bem como condições dignas e benéficas no meio onde desempenha suas atividades laborais.

e) Princípio da ubiquidade

Esse princípio aduz que o objeto de tutela do meio ambiente, localizado no epicentro dos direitos humanos, deve ser levado em consideração toda vez que uma política, legislação ou conduta sobre qualquer tema tiver que ser criada e desenvolvida. Sobre esse contexto, Fiorillo pondera que:

Na medida que possuí como ponto cardeal de tutela constitucional a vida e a qualidade de vida, tudo que se pretende fazer, criar ou desenvolver deve antes passar por uma consulta ambiental, enfim, para saber se há ou não a possibilidade de que o meio ambiente seja degradado. (2010, p. 137).

Aplicando o mencionado ao meio ambiente do trabalho, significa dizer que qualquer ação, decisão ou política no ambiente laboral deve levar em consideração a avaliação dos possíveis impactos ao trabalhador, especificamente sobre sua segurança e saúde.

f) Princípio da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho

A dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho encontram respaldo na CF/88. O art. 1º do referido diploma preceitua que ambos são fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito.

Os princípios citados, segundo Melo (2010), atrelados ao meio ambiente do trabalho fazem referência à defesa do meio ambiente, à valorização do trabalho humano, de maneira que garanta a todos uma existência digna de acordo com os ditames da justiça social. Lembram, ainda, esses princípios a base do Direito Romano de viver honestamente, não prejudicar ninguém e dar a cada um o que lhe pertence.

g) Princípio do poluidor-pagador e da responsabilização

O princípio do poluidor-pagador segundo Leite (2011, p. 21), “impõe a internalização pelo próprio poluidor, dos custos necessários à diminuição, à eliminação ou à neutralização do dano, realizado no processo produtivo ou na execução da atividade”.

No meio ambiente do trabalho, ainda segundo o autor, quem degrada o meio ambiente deve ser responsabilizado por tal, no sentido de eliminar (ou ao menos neutralizar) os possíveis impactos no meio ambiente do trabalho.

O princípio do poluidor-pagador lembra outro princípio intitulado “Responsabilização”, o qual possibilita, de acordo com Milaré (2011), a aplicação de sanção àquele que ameaçar ou lesar o meio ambiente. Assim, preceitua que o poluidor é obrigado a responder por sua conduta lesiva.

No Brasil, na esfera jurídica, existe a tríplice responsabilização, pois aquele que poluir o meio ambiente está sujeito a sanções administrativas e penais, independentemente da obrigação de reparar o dano, conforme o art. 225, § 3º, da Carta Magna brasileira de 1988. Trata-se, pois das responsabilidades administrativa, penal e civil, respectivamente.

Assédio moral *versus* meio ambiente do trabalho

A conduta classificada como assédio moral viola a integridade física e psíquica do trabalhador, fazendo com que o meio ambiente do trabalho não esteja em condições dignas para o exercício do trabalho. Isso viola diretamente o meio ambiente laboral sadio e equilibrado.

Impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e danos à saúde do trabalhador

Após discorrer brevemente sobre assédio moral e meio ambiente do trabalho, cumpre, como objetivo, analisar os impactos da conduta caracterizada como assédio moral no meio ambiente do trabalho.

Sendo no meio laboral identificada a prática de assédio moral, esse apresenta danos não somente ao trabalhador, mas também ao desempenho e à qualidade do trabalho, bem como a todo o universo envolvido.

Nesse caso, vejam-se, primeiro, os danos que causa na natureza do trabalho, uma vez que o assédio moral é uma conduta repetitiva e

corriqueira que expõe a vítima a condições humilhantes e vexatórias – isso degrada deliberadamente as condições de trabalho, pois os demais que, a princípio não são vítimas, ficam receosos e intimidados, temendo ser a próxima vítima, fato esse que prejudica o desempenho de suas funções. (FREITAS, 2012).

Tal conduta compromete o equilíbrio do ambiente laboral, a sadia relação entre os empregados, violando, assim, segundo Fiorillo (2010), o desenvolvimento sustentável, aqui representado pelo meio ambiente laboral, uma vez que o assédio moral viola as bases vitais da produção do homem e de suas atividades.

O assédio moral impacta, ainda, a relação entre os homens e desses com seu ambiente laboral, fazendo com que sejam ineficazes os valores sociais do trabalho e a vida sadia sustentável.

Segundo Freitas (2012), o meio ambiente laboral sustentável é aquele que respeita e materializa os direitos sociais e fundamentais dos trabalhadores. Assim, degradar através do assédio moral o bem-estar físico, psíquico e espiritual dos que estão inseridos no meio ambiente do trabalho é violar a sustentabilidade, bem como os direitos fundamentais da pessoa humana.

Ainda diz o mesmo autor: “Por outro lado, um ambiente de trabalho eticamente sustentável baseia-se na ideia de expressa proibição da ‘coisificação’ do trabalhador, consistindo em ações que universalizem a produção do bem-estar duradouro dos trabalhadores” (p.148).

Assim, resta evidente, ao analisar o assédio moral, no contexto ora estudado, que essa conduta afeta negativamente o meio ambiente do trabalho sustentável, visto que, como mencionou o autor, não há que se falar em sustentável se o trabalhador for coisificado em seu valor.

Para Barros (2012, p. 849) os danos do assédio moral são danos tanto à saúde quanto à vida do trabalhador. “O dano à saúde poderá implicar não só a diminuição da aptidão laboral da vítima, mas lesão nas suas faculdades culturais, artísticas, desportivas, religiosas, sexuais e etc.”

Esse estudioso deixa expressos os danos ao trabalhador, mas também demonstra os danos ao próprio trabalho, haja vista que a diminuição da aptidão para o trabalho gera absenteísmo, baixo índice de produtividade, de criatividade, alta rotatividade, bem como aumento de demandas trabalhistas.

Para a coletividade, provoca aumento de demandas trabalhistas, visto que congestionam o Judiciário, tornando a Justiça menos célere para todos. OUTRO IMPACTO É O ÔNUS À PREVIDÊNCIA SOCIAL QUE É CUSTEADO POR TODA A COLETIVIDADE. ASSIM, AS DEMANDAS NO SISTEMA PÚBLICO DE SAÚDE E OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS AOS QUAIS AS VÍTIMAS TERÃO ACESSO SÃO PAGOS PELOS CIDADÃOS.

Nesse giro, diante dos impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho já expostos, reforça-se o dever não somente do Estado, mas de toda a coletividade de proteger o meio ambiente do trabalho.

Meio ambiente do trabalho: o trabalhador e suas respectivas tutelas jurídicas

Destacam-se nesse subtítulo duas acepções: trabalhador e *meio ambiente do trabalho*, dando ideia de serem distintas, apenas para fins didáticos, pois o trabalhador está inserido no meio ambiente do trabalho, e a tutela jurídica do meio ambiente o envolve também e vice-versa.

Inicialmente, é importante expressar que a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho sustentável é um direito fundamental do cidadão trabalhador, não se tratando, pois, de mero direito trabalhista, mas de um direito diretamente vinculado à saúde e à vida do trabalhador, conforme pontuou Melo (2010).

Por isso, se destaca que a tutela jurídica do trabalhador e de seu local de trabalho vai além do ordenamento jurídico brasileiro, visto que se insere no rol de proteção dos direitos humanos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) assegura, em seu art. V, que “ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante”. Além disso, assegura, entre outros direitos, o direito à saúde, à segurança pessoal, à dignidade e ao trabalho.

Dallari (2012) defende que o direito ao trabalho é um direito humano, uma vez que é condição indispensável ao exercício da cidadania e a uma vida digna.

a) Tutela jurídica do meio ambiente na Constituição do Brasil de 1988

Meio ambiente do trabalho é uma das quatro classificações do meio ambiente, e por estar inserido nesse bem de uso comum do povo, merece também proteção constitucional.

Sobre a tutela jurídica, Sirvinskas defende que o

meio ambiente do trabalho é uma das espécies de meio ambiente ecologicamente equilibrado previsto no artigo 225 da CF. Ele está diretamente relacionado com a segurança do empregado em seu local de trabalho. Esse local está, em regra, inserido nos centros urbanos. [...] Deve ele ser adequado às atividades desenvolvidas pelo funcionário, proporcionando-lhe uma qualidade de vida digna. (2012, p. 751).

O autor, então, relaciona a proteção do meio ambiente do trabalho à tutela jurídica do meio ambiente, uma vez que o trabalho é uma das suas classificações e, portanto, deve merecer a proteção constitucional que garante a todos um meio ambiente sadio e equilibrado.

Além disso, a proteção do meio ambiente do trabalho ganha reforço na tutela jurídica da dignidade da pessoa humana, da cidadania e dos valores sociais do trabalho insculpidos como fundamentos no art. 1º da Carta Magna de 1988 e seus incisos.

Além da tutela jurídica expressa nos arts. 1º e 225, também é importante mencionar o art. 170 da Carta Magna de 1988, o qual trata da ordem econômica, *in verbis*:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Alterado pela EC-000.042-2003).

Aduz-se que o legislador constituinte, ao atrelar a valorização do trabalho humano à defesa do meio ambiente, visa tutelar o meio ambiente do trabalho sustentável, uma vez que menciona a existência digna, conforme os ditames da Justiça social.

Outro destaque, na relação e proteção jurídica tanto do trabalhador quanto do meio ambiente do trabalho, são os arts. 196 e 200 também da CF/88. No art. 196, o legislador alega que o direito a um meio ambiente sadio do trabalho não é mero direito trabalhista, pois preceitua que a saúde é direito de todos, que se deve visar à redução de doenças e de outros agravos – fato esse contemplado no 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”.

É evidente que muitos são os preceitos constitucionais que protegem o trabalhador e o meio ambiente laboral. Não cabe, aqui, esgotá-los, mas relacionando-os, especificamente à conduta de assédio moral, cumpre citar um último dispositivo, a saber, o art. 5º, V e X, da CF/88 que garante o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem, pois que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

b) Tutela jurídica do meio ambiente do trabalho nas normas infraconstitucionais

O assédio moral, nesses termos, não é regulamentado como conduta criminosa típica; contudo, a prática de assédio moral se desmembra na criminalização do agressor. Logo, a vítima encontra tutela jurídica no Código Penal brasileiro, sobretudo, no que respeita a crimes contra a honra (arts. 138, 139 e 140) – mais comuns na conduta de assédio moral.

Também no Código Penal destacam-se algumas disposições legais que protegem o meio ambiente do trabalho, como, por exemplo, o art. 132, que criminaliza o ato de exposição de trabalhadores a perigos diretos e iminentes.

Além da proteção do trabalhador no Código Penal e na CF/88 tratada anteriormente, o trabalhador tem proteção na própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual foi recepcionada pela Constituição brasileira vigente.

A CLT dedica um capítulo (Capítulo V) à segurança e Medicina do Trabalho, com o objetivo, dentre outros, de prevenir danos ao meio ambiente do trabalho. Pode-se destacar, referentemente a esse meio ambiente, o art. 158, que se refere ao cumprimento das normas ambientais laborais.

Por fim, cumpre citar a Lei 6.938, de 1981, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, que embora não cite diretamente o meio ambiente do trabalho, trata da proteção jurídica do meio ambiente em sentido amplo, e desse modo, inclui tal classificação.

Destaca-se o art. 14, § 1º da referida lei ambiental, que impõe a aplicação de penalidades ao poluidor, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por atividade que causou dano ao meio ambiente e à saúde do trabalhador.

Da responsabilidade civil do agressor e precedente à responsabilidade penal- administrativa

Pelo exposto nas linhas anteriores, é evidente a possibilidade de reparação dos danos materiais e morais decorrentes da ardilosa prática de assédio moral, fundamentados no art. 1º, III, art. 3º, IV e, especialmente, no art. 5º da CF/88.

Resta, assim configurada, a responsabilidade civil do empregador, a exemplo da jurisprudência que segue:

Ementa: ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, “bullying” ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO-3ª REGIÃO – RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00181201405103004 0000181-48.2014.5.03.0051.)

Essa jurisprudência reconhece o cabimento de responsabilidade civil, entendida como reparação e indenização de danos decorrentes de assédio moral à vítima.

Igual entendimento é o do Supremo Tribunal Federal (STF) em posicionamento sumulado (Súmula 341), em que o empregador, pela culpa na sua escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos. Nesse caso, a responsabilidade civil é objetiva e do empregador.

No mesmo sentido, é o julgado do Tribunal Regional do Trabalho do Acre –TRT, 17ª Região AC:

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego, ou mesmo morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 17ª REGIÃO, AC. 9029-2002, DOE 15.10.2002.)

Por certo, ainda que não seja o assédio moral tipificado como conduta criminosa, já está pacificado nos tribunais, inclusive no STF, que esse enseja a responsabilidade civil direta do empregador, no intuito de indenizar e reparar danos materiais e/ou morais.

Resta, ainda, já que o assédio moral viola o meio ambiente do trabalho, mencionar a tríplice responsabilização prevista na CF/88, em seu art. 225, § 3º, *in verbis*:

Art. 225. 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.

[...]

§ 3º – As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

Como o assédio moral, por todo o exposto, viola o meio ambiente do trabalho, com base no dispositivo acima, essa conduta enseja uma tríplice responsabilização: penal, administrativa e civil (obrigação de reparar os danos causados).

Contudo, atualmente, apenas a responsabilidade civil é pacificada, mas, certamente, o estudo do meio ambiente do trabalho e suas formas de violação – inserido aí o assédio moral – abre precedente com base na Lei Maior do País para a aplicação das responsabilidades penal e administrativa.

É salutar destacar um avanço em relação à responsabilidade administrativa por assédio moral no Brasil, que é a Lei 18.456/2014 do Estado de Goiás que dispõe sobre a prevenção e punição de assédio moral no âmbito da administração estadual:

Art. 5º. A prática de assédio moral, comprovada mediante processo administrativo disciplinar, implicará a aplicação das seguintes penalidades, observadas a reincidência e a gravidade dos fatos apurados:

I – repreensão;

II – suspensão;

III – multa;

IV – demissão. [...]. (ESTADO DE GOIÁS)

É certo que, mesmo não havendo lei federal, tais iniciativas abrem precedentes para discussão e apreciação do Poder Judiciário, especificamente, em se tratando de assédio moral na administração pública, que também pode se alastrar às empresas privadas.

Por fim, quanto à responsabilidade criminal, já se mencionou anteriormente que o assédio moral não está ainda tipificado, contudo, cabe responsabilização na seara penal, aplicada aos crimes contra a honra, tipificados nos arts. 138, 139 e 140 – todos do Código Penal brasileiro.

Por todo o exposto, o assédio moral no meio ambiente do trabalho viola as normas do Direito do Trabalho brasileiro, bem como do Direito Ambiental, do Penal e do Constitucional, além de representar uma afronta aos direitos humanos, assegurados no ordenamento jurídico brasileiro e na ordem internacional.

Considerações finais

Ao longo da pesquisa, identificaram-se aspectos gerais sobre assédio moral e meio ambiente do trabalho, podendo-se observar que a prática de assédio no trabalho traz impactos tanto ao meio ambiente laboral como ao trabalhador, uma vez que afeta a sua saúde mental e física, fazendo com que isso interfira no desempenho das suas funções laborais.

Outro aspecto a se destacar é que o assédio moral fere os princípios jurídicos, dentre eles, o princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido na Carta Magna brasileira, violando, por conseguinte, os próprios direitos humanos, já que se trata de conduta que traz danos à integridade físico-psicológica da vítima, comprometendo sua própria existência de forma digna.

Quanto à tutela jurídica, identificou-se, ainda, que o conceito *assédio moral* não está tipificado na Lei Penal brasileira. A conduta em si é penalizada geralmente em casos de crime contra a honra, tipificado no Código Penal, nos arts. 138, 139 e 140. Além disso, o assédio moral também é visto como conduta criminosa à luz do seu art. 132, que criminaliza o ato de exposição de trabalhadores a perigo direto e iminente. Dessa maneira, conclui-se que o assédio moral no meio ambiente do trabalho constitui, sim, uma prática criminosa, ensejando, pois, a responsabilidade criminal do agressor.

Outro destaque é a responsabilidade civil do agente que pratica assédio moral, uma vez que gera a obrigação de reparar os danos materiais e morais causados à vítima, conforme pacificado nos tribunais superiores.

Destaca-se, ainda, a proteção jurídica do trabalhador contra o assédio moral com base no princípio da proteção, consagrado no Direito do Trabalho, assim como na vasta legislação ambiental brasileira, já que a prática de assédio moral configura-se como uma violação do meio ambiente do trabalho sustentável. Diante disso, cabe a aplicação da tríplex responsabilidade (criminal, administrativa e civil) ao agressor, pois o meio ambiente do trabalho é umas das classificações de meio ambiente tutelada na Lei Maior brasileira.

Portanto, o assédio moral ocasiona impactos negativos tanto ao trabalhador quanto ao trabalho. Para o trabalhador gera danos à saúde mental e física e os impactos ao ambiente do trabalho geralmente estão relacionados à baixa produtividade, ao absentismo, à alta rotatividade e

ao aumento das demandas trabalhistas. O ordenamento jurídico, assim como os entendimentos jurisprudenciais, tem se manifestado no sentido de garantir um meio ambiente sadio e equilibrado, tutelando o trabalhador através da legislação constitucional e infraconstitucional, destacando-se o Código Penal e a CLT. E como argumentado neste artigo, o assédio moral viola o meio ambiente do trabalho sustentável, abre precedentes para uma tutela do trabalhador também à luz da legislação ambiental brasileira, que atribui ao agressor uma tríplice responsabilização.

Referências

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil (1988)*. Brasília, DF: Senado Federal, 2014.

BRASIL. *Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 2 abr. 2016.

BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 2 abr. 2016.

BRASIL. *Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 29 mar. 2016.

CMMAD. Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente E Desenvolvimento. “Relatório Brundtland”. Disponível em: <<http://www.pensamentoverde.com.br/meio-ambiente/nosso-futuro-em-comum-conheca-o-relatorio-de-brundtland/>>. Acesso em: 29 mar. 2016.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos humanos e cidadania*. São Paulo: Moderna, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (1948). Disponível em: <http://www.dji.com.br/diversos/declaracao_universal_direitos_humanos.htm>. Acesso em: 29 mar. 2016.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental brasileiro*. 11. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

FREITAS, Ives Faiad. *Direito à informação e meio ambiente do trabalho sustentável*. Belo Horizonte: Leiditathi, 2012.

ESTADO DE GOIÁS. *Lei 18.456/2014*. Dispõe sobre prevenção e punição de assédio moral na administração estadual. Disponível em: <<http://sindipublico.org.br/2013/wp-content/uploads/2014/05/Publicada-lei-de-combate-ao-ass%C3%A9dio-moral.jpg>>. Acesso em: 2 abr. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEITE, José Rubens Morato. *Dano ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial*. 2. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARCELINO, Karla Júlia. *Assédio moral: não seja mais uma vítima*. Pernambuco: Secretaria da Controladoria-Geral do Estado, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural, 2011. L. III.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2010.

MILARÉ, Édis. *Direito do Ambiente: a gestão ambiental em foco*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MTE. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Assédio moral e sexual no trabalho*. Brasília: MTE, 2009.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/sites/all/ipecc/>>. Acesso em: 29 mar. 2016.

PEREIRA, João Renato Alves. *Assédio moral: dando a volta por cima*. 2. ed. São Paulo: Editora do Autor, 2004.

SILVA, Elicleia dos Santos da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. 2014. Monografia (TCC – Direito) – Ceap, Macapá, 2014.

SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Manual de Direito Ambiental*. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

SOUZA, Adirleide G. C. de. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*. Macapá: Unifap, 2013.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª REGIÃO – Recurso Ordinário Trabalhista – RO 001812014051030040000181-48.2014.5.03.0051.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho. 17ª REGIÃO, AC.9029-2002, DOE 15.10.2002.