

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NAS QUESTÕES QUE ENVOLVEM O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

THE IMPACT OF LABOR REFORM ON ISSUES
INVOLVING MORAL HARASSMENT IN THE
WORKPLACE

EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN TEMAS DE
ACOSO MORAL EN EL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

SUMÁRIO:

Introdução; 1. O assédio moral no meio ambiente de trabalho; 2. O assédio moral à luz da reforma trabalhista; 3. Posicionamento jurisprudencial após a reforma trabalhista e das propostas para o combate do assédio moral; Conclusões; Referências.

RESUMO:

O assédio moral no ambiente de trabalho corresponde a uma forma de violência reiterada, a qual afeta a saúde física e moral da vítima, o que repercute em sua vida social e familiar. Além disso, o assédio moral pode afetar a produtividade no trabalho e, por vezes, provocar o afastamento para tratamento. Assim, os atos de violência por assédio moral no trabalho causam prejuízos aos direitos fundamentais e aos de personalidade, impactando, ainda, a economia nacional e o desenvolvimento financeiro do país. Apesar da importância do tema e da necessidade de combater o assédio moral, a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 – pouco se ocupou do assunto, de modo que, não conceituou tais condutas, mas apenas previu

Como citar este artigo:

PIRES, Marcela,
SILVA, Leda. O
impacto da reforma
trabalhista nas questões
que envolvem o
assédio moral no meio
ambiente de trabalho.
Argumenta Journal
Law, Jacarezinho – PR,
Brasil, n. 37, 2022,
p. 275-303

Data da submissão:
22/07/2020

Data da aprovação:
28/07/2021

1. UNICESUMAR -
Brasil
2. UNICESUMAR -
Brasil

que a reparação dos danos causados à vítima, à título de dano extrapatrimonial por ato discriminatório, seria tratada de forma diversa quando ocorrido no ambiente de trabalho, limitando os atributos da personalidade passíveis de reparação e parametrizando às indenizações. Portanto, por meio do método hipotético-dedutivo e procedimento bibliográfico e documental, buscou-se analisar as implicações trazidas pela Reforma Trabalhista sobre o assédio moral e a tutela dos direitos da personalidade do trabalhador, verificando a aplicabilidade dos princípios constitucionais para a garantia da dignidade humana.

ABSTRACT:

The moral harassment in the work environment corresponds to a repeated violence that affects the physical and moral health of the harassed victim, impacting on their social and family life, affecting productivity and, sometimes, causing the removal of work for treatment, causing damage to the fundamental rights and personality of the worker, as well as to the national economy and financial development of the country. Despite the importance of the theme and the need to combat harassment, the Labor Reform (Law 13,467/ 2017) has nothing on the subject, not even conceptualized such conduct, disciplining only the reparation of damages caused to the victim, by legislating on off-balance sheet damage in a discriminatory manner, treating it differently when occurring in the workplace, limiting the personality attributes that can be repaired and parameterizing the indemnities. Therefore, through the hypothetical-deductive method, based on the literature review of works, articles, legislation, doctrine and jurisprudence sought to the implications brought by the Labor Reform in relation to moral harassment and the protection of the rights of the worker's personality, verifying the applicability of constitutional principles to guarantee the dignity of the citizen.

RESUMEN:

El acoso moral en el medio ambiente de trabajo corresponde a la violencia reiterada que afecta la salud física y moral de la víctima acosada, afectando su vida social y familiar como la productividad y, en ocasiones, provocando alejamiento del empleo por tratamiento, causándole daños a los derechos fundamentales y de la personalidad del trabajador, así como

daños a la economía nacional y el desarrollo financiero del país. A pesar de la importancia del tema y de la necesidad de luchar contra el acoso, la Reforma Laboral (Ley nº 13.467/2017) no trata el tema, ni siquiera conceptualiza tales conductas, disciplinando únicamente la reparación de los daños causados a la víctima al legislar sobre el “daño fuera de balance” de forma discriminatoria, tratándolo de forma diferenciada cuando se produce en el ámbito laboral, limitando los atributos de la personalidad reparables y fijándolos parámetros de indemnizaciones. Por ello, a través del método hipotético-deductivo, a partir de la revisión bibliográfica de obras, artículos, legislación, doctrina y jurisprudencia, se buscó analizar las implicaciones de la Reforma Laboral en relación al acoso moral y la protección de los derechos de la personalidad del trabajador, verificando la aplicabilidad de los principios constitucionales para garantizar la dignidad del ciudadano.

PALAVRAS-CHAVE:

Assédio moral; Direitos da personalidade; Lei nº 13.467/2017; Meio ambiente de trabalho; Reforma trabalhista.

KEYWORDS:

Moral Harassment; Personality Rights; Law nº 13.467/2017; Workplace; Labor Reform.

PALABRAS CLAVE:

Acoso Moral; Derechos de la Personalidad; Ley nº 13.467/2017; Medio Ambiente de Trabajo; Reforma Laboral.

INTRODUÇÃO

A preservação e a manutenção de um ambiente de trabalho sadio – garantia da valorização do trabalho humano, dos direitos da personalidade e do direito fundamental à saúde do trabalhador – só é possível quando livre da ocorrência de agravos físicos e psicológicos, assegurando, assim, a preservação da dignidade do trabalhador.

No ambiente de trabalho em que há práticas do assédio moral, com reiteradas condutas lesivas que atentam contra a integridade psíquica do

trabalhador, além dos danos pessoais sofridos, há repercussão da conduta lesiva na economia, em âmbito empresarial e nacional. Isto porque, os afastamentos de trabalhadores em razão de assédio diminuem a produtividade empresarial e aumenta os gastos públicos.

Além dos danos aos direitos da personalidade, ao direito fundamental ao trabalho, à saúde e à dignidade do trabalhador, o assédio moral causa a redução da produtividade empresarial, pelo absentéismo e pelo aumento das despesas estatais. Por essa razão, nota-se a importância do combate ao assédio moral também como forma de recuperação econômica e social.

Porém, a Reforma Trabalhista não dispôs expressamente sobre o tema, apenas buscou afastar a aplicação dos diplomas constitucionais e internacionais do meio ambiente de trabalho. Ainda, limitou os atributos da personalidade passíveis de indenização extrapatrimonial e parametrizou a indenização prevista para a reparação do dano, contribuindo com o retrocesso social no que tange aos direitos da personalidade, justificando-se num suposto progresso econômico sem se preocupar com os verdadeiros problemas do país, sendo que para o efetivo progresso da nação, seja ele econômico, moral ou social, é indispensável a adoção de medidas necessárias à defesa e à preservação do meio ambiente laboral, livre do assédio moral.

Diante dessa realidade, o presente artigo analisará o assédio moral frente às alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, tendo por objetivo observar se a tutela dos direitos da personalidade do trabalhador no ambiente de trabalho foi preservada; se os princípios do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais permaneceram intactos; se houve alteração na limitação e abrangência do poder diretivo e se a legislação repercutiu no tema assédio moral em âmbito jurisprudencial.

Para tanto, o estudo em apreço foi realizado mediante a utilização do método hipotético-dedutivo e procedimento bibliográfico e documental, a fim de demonstrar os impactos da Reforma Trabalhista sobre as questões que envolvem o assédio moral no ambiente de trabalho.

Para tanto, primeiramente conceituou-se o assédio moral e posteriormente verificou-se os impactos da Reforma Trabalhista nas questões que envolvem o assédio moral, procedendo com uma pesquisa de julgados proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho no primeiro ano

de vigência da Reforma Trabalhista, para que, ao final, se apresente uma proposta para o efetivo combate ao assédio moral.

Os Tribunais selecionados para análise de julgados foram: Estado do Rio de Janeiro - 1ª Região [Região Sudeste]; Pará e Amapá – 8ª Região [Região Norte]; Paraná – 9ª Região [Região Sul]; Piauí – 22ª Região [Região Nordeste]; e Mato Grosso – 23ª Região [Centro-Oeste].

Em conclusão, verificou-se que apesar da tentativa legislativa, a recuperação econômica não pode ser justificativa, principalmente quando é causa de retrocesso social. Portanto, não cabe ao Poder Legislativo afastar a aplicabilidade da Constituição Federal e dos demais diplomas legais da reparação dos danos ocorridos no meio ambiente de trabalho, de modo que não é certo romper com a tutela consagrada pelos direitos do trabalho e pela Constituição Federal sem estudos prévios e sem diálogo com a classe trabalhadora, apenas com expectativa de incremento econômico.

1. O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é uma forma de violência muito presente no meio ambiente de trabalho e por vezes ainda é interpretado como “exercício do poder diretivo”, o que tem causado ainda mais danos aos assediados, os quais pouco a pouco têm a sua saúde física e mental afetadas e, consequentemente, a sua estrutura familiar, estendendo-se os danos para toda a sociedade, inclusive para a economia do país.

Em âmbito global, a Organização Mundial da Saúde (OMS) conceitua o assédio moral como sendo um comportamento irracional e reiterado contra um empregado ou grupo de empregados, bem como um ambiente nocivo à saúde e à segurança, situações que decorrem do mau uso ou do abuso de autoridade, o que torna difícil a defesa das vítimas assediadas. (OMS, 2004, p. 12).

Recentemente, em 21 de junho de 2019, foi aprovada a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho¹, a qual dispõe sobre a violência e o assédio moral e, ainda, tutela o meio ambiente do trabalho em prol da dignidade da pessoa humana. Em seu artigo 1º, a violência e o assédio moral são definidos como sendo uma variedade de comportamentos, práticas e ameaças inaceitáveis, potencialmente causadoras de danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais, o que inclui a violência e o assédio de gênero.

No Brasil há diversos projetos de lei que tratam sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, prevendo, inclusive, aplicação de penalidades à tais práticas. Porém, enquanto nenhuma lei é promulgada, os conceitos das condutas são tratados apenas doutrinariamente.

Com relação ao assédio moral no meio escolar, a Lei 13.185/2015 dispõe sobre o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying), conceituando-o como um ato intencional e repetitivo de violência física ou psicológica praticado contra uma ou mais pessoas com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima.

Apesar da definição do termo *bullying* estar relacionado ao assédio ocorrido no ambiente escolar e recorrentemente ser utilizado quando a violência moral ocorre contra crianças, a descrição contida na referida legislação é plenamente aplicável ao assédio moral ocorrido em âmbito laboral, eis que o programa de combate à intimidação sistemática poderá fundamentar ações tanto do Ministério da Educação quanto de outros órgãos sobre aos quais a matéria diz respeito.

Apesar da inexistência de previsão legislativa brasileira e da ausência de ratificação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, o combate ao assédio moral se dá com fundamento na proteção da dignidade da pessoa humana, dos direitos da personalidade do trabalhador e na valorização do trabalho, acolhendo, assim, o combate à violência difundida doutrinariamente.

Reportando-se à patologia decorrente da sistematização de uma conduta contra a integridade do trabalhador, Marie-France Hirigoyen (2017), médica psiquiatra e psicanalista francesa, tornou-se referência por dedicar-se ao estudo da violência moral decorrente do assédio, definindo o termo como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, etc.) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. (HIRIGOYEN, 2017, p. 17).

No Brasil, a especialista em medicina do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto (2000), a qual se dedica ao estudo do perverso assédio moral, defini-o como:

a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções,

sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2000, p. 33).

Carolina Tupinambá (2018) conceitua o assédio moral como uma reiterada ou sistematizada conduta abusiva que venha a ferir diretamente a dignidade ou a integridade física ou psíquica do trabalhador, decorrente do abuso de direito do empregador no exercício de seu poder de direção ou disciplina, deteriorando o clima no trabalho numa busca desenfreada pelo alcance das metas empresariais.

No entanto, nem sempre o assédio moral está relacionado ao objeto do contrato, ao cumprimento de metas, por exemplo, existindo situações em que o objeto é, única e exclusivamente, a pessoa do trabalhador, extrapolando a atividade para qual o empregado foi contratado e atingindo diretamente a sua dignidade. Neste aspecto, Tupinambá (2018, p. 137) esclarece que o objetivo do assédio moral “pode ser apenas e tão somente a ‘perseguição’ a uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais”.

Citando atos que explicitam a ocorrência do assédio moral, Cataldi (2015, p. 114) expõe diversas condutas abusivas e constrangedoras, tais como humilhar repetidamente, amedrontar, menosprezar, desprezar, ironizar, difamar, ser indiferente à presença do outro, rir daquele que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas inúteis, dentre tantas outras.

De toda forma, o vasto rol de condutas por si só não configura o assédio moral, sendo necessário avaliar o ato em si, a lesão à dignidade do trabalhador e sua perduração no tempo.

Devido à necessidade de reiteração da conduta como forma de caracterização do assédio moral, há autores que vinculam a sua existência ao prolongamento de três ou seis meses. No entanto, Lucina Veloso Baruki (2018) entende que condicionar a prática de assédio a um lapso temporal é temeroso, eis que existem diversos tipos de condutas que podem causar enormes danos em um curto espaço de tempo.

Neste liame, Silva; Silva (2015) defendem que o assédio moral é um

processo, e não um único ato de violência, ressaltando que em determinadas situações, tais como no *cyberbullying* – assédio moral virtual –, um único ato pode gerar uma consequência de outros atos, apresentando, como exemplo, uma publicação em mídia social, a qual se replicará em instantes para todo mundo. Podendo ser considerada um assédio moral decorrente de um “ato único”.

Assim, para a caracterização do assédio moral não se faz necessário que as condutas perdurem por um período longo de tempo, pois dependerá mais da sua gravidade e da forma como são perpetradas, bastando que a agressão seja reiterada, afetando a saúde mental do trabalhador e agredindo a sua dignidade, tratando-se de uma ação ou omissão que extrapola o poder diretivo pelo abuso do poder de direção, seja por ações desarrazoadas ou pela omissão no controle dos funcionários, atitude decorrente do poder de fiscalização, por meio do qual, deve o empregador, em caso de assédio moral, punir os assediadores, combatendo os agentes nocivos ao meio ambiente de trabalho.

Importante esclarecer que o trabalho exigido e fiscalizado dentro de critérios razoáveis, sem macular direitos da personalidade do empregado não configura assédio moral. Conflitos e estresse também comumente estão presentes no meio ambiente de trabalho, não configurando o assédio moral o fato de o empregado exercer função estressante com a exigência de cumprimento de metas ou de ter ideias e posicionamento conflitantes, sendo necessária a análise do caso concreto para a identificação da conduta assediadora, evitando a banalização do tema, em especial observando o exercício do poder diretivo, se estão sendo observados os seus limites e sua abrangência (MARTINS, 2017). Neste ponto, importante ressaltar, desde que as metas não sejam impossíveis ou que o empregado tenha a sua dignidade respeitada mesmo quando não as metas não forem atingidas.

Em decorrência dos clamores do mercado de trabalho, muito voltado às exigências de uma clientela imediatista e exigente e de empregadores envolvidos na enlouquecida busca pelo capital, as condições de trabalho estão comumente envoltas de pressão, opressão, de falta de reconhecimento, de humilhações e avaliações subjetivas, atitudes que desorganizam a personalidade do trabalhador e que, pouco a pouco, vão reduzindo a sua resistência, entendendo o ritmo frenético e desumano como algo comum, tornando a violência fruto de uma vivência internalizada, fundada no psi-

cológico do trabalhador, de forma que passam a aceitar as ofensas e a se minimizar (SILVA; SILVA, 2015).

Segundo Cassar (2018), o assédio moral coloca em dúvida a autoestima do empregado, a confiança em seu trabalho e na sua própria competência, é uma forma sutil de degradação psicológica, envolvendo o assediado num contexto psicótico, no qual ele passa a se acreditar culpado e merecedor de tal situação.

Com a violação dos direitos da personalidade, afetam-se valores fundamentais para que o homem atinja um estado de bem-estar e rompa-se com o patamar mínimo de dignidade exigido no meio ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2017) entende que logo no início da prática do assédio moral, quando o assediado ainda tem esperanças de solucionar o problema, os sintomas são semelhantes aos do estresse e a longo prazo um processo depressivo pode se solidificar, crescendo aos sintomas a apatia, a tristeza, o complexo de culpa e de inferioridade, a obsessão e, até mesmo, o desinteresse pelos seus próprios valores.

Analisando as consequências do assédio moral, a pesquisadora brasileira Margarida Maria Silveira Barreto (2000) realizou uma pesquisa com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no meio ambiente do trabalho, a qual revelou como cada sexo reage ao assédio moral, destacando, dentre os sintomas, o fato de que 100% dos homens adquire tendência ao suicídio e 18,3% pratica tentativas; 80% de homens e mulheres tem dores generalizadas; 60% das mulheres e 70% dos homens sofre de depressão; e 69,6% das mulheres e 63,6% dos homens tem insônia ou sonolência acessiva.

O elevado índice de ideação suicida é alarmante, visto que o ato extremo cometido ou tentado reportado como consequência do assédio moral no meio ambiente do trabalho comprova a agressão direta da violência na dignidade do trabalhador que, em desespero, enxerga como única solução do problema a interrupção da vida:

explicar um suicídio como consequência de depressão, por exemplo, é uma forma bastante eficiente para camuflar os reais motivos que levaram o sujeito a conduzir a própria morte. É bastante razoável esperar que um suicida não estivesse em seu juízo perfeito antes de perpetrar o ato. O mais importante, portanto, é ir além, é vasculhar os motivos que

conduziram a pessoa à desesperança e ao estado do torpor (SANTOS *apud* BARUKI, 2018, p. 103).

Devido às consequências nefastas decorrentes da violência do assédio moral, não resta dúvidas de que a dignidade da pessoa humana é colocada em risco, degradando o meio ambiente de trabalho e a personalidade do trabalhador, afetando diretamente a saúde física e psicológica do ofendido, sendo necessário erradicar esta forma de violência para a concretização do direito fundamental à saúde, previsto expressamente no *caput* do artigo 6^o da Constituição Federal como um direito social, bem como tratado de forma específica nos artigos 196 a 200 da Constituição.

Noutra vertente, analisando as reações familiares do trabalhador assediado, Sérgio Pinto Martins (2017) expõe que os sentimentos de angústia, humilhação e os problemas psicológicos do trabalhador podem afetar o convívio familiar, de forma que, sem saber o que se passa no ambiente laboral, a vítima acaba se separando, repassando danos psicológicos aos filhos, de modo a causar reações em toda a família em decorrência da lesão à sua personalidade causada no meio ambiente de trabalho.

Não bastasse as consequências danosas à vida do trabalhador, o assédio moral repercute no meio ambiente de trabalho, ocasionando a queda de produtividade em decorrência de problemas pessoais e de afastamentos para tratamento de saúde, conseqüentemente, este reduz o lucro, majorando o passivo trabalhista, que ocasionará maiores cobranças aos profissionais. Por conseguinte, o assédio afeta ainda mais o psicológico dos que seguem trabalhando, enfim, gerando efeitos sequenciais e destruindo todo o ambiente.

Expondo as consequências sociais e econômicas do assédio moral, Hirigoyen (2017) enfatiza que o clima de medo e de fragilidade ocasionado ao assediado se estende a toda a sociedade, gerando descrédito para o mundo do trabalho, sintetizando os reflexos da seguinte forma:

[...] tem consequências econômicas não desconhecidas pelo assalariado (perda de renda para as pessoas que ficam desempregadas, despesas médicas não reembolsadas, necessidade de tratamento psicoterápico, despesas com advogado), para a empresa (perda de produção por absentismo, mas também pela desmotivação de outros empregados) e para a coletividade (despesas de saúde por parte do seguro social, hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentado-

rias antecipadas) o que, em se tratando da situação econômica de um país, transforma-se em bilhões (HIRIGOYEN, 2017, p. 122).

Num primeiro momento o assédio moral pode até representar um aumento na produtividade do trabalhador, no entanto, ao longo do tempo a pressão psicológica e os efeitos do assédio moral afetam a saúde do assediado e repercutem em sua produtividade, reduzido sua produção, minorando os lucros empresariais e majorando o passivo trabalhista ao empregador que, diante dos riscos do negócio, possui responsabilidade objetiva sobre os danos causados pelo seu empreendimento.

Em âmbito social, Silva; Silva (2015) expõem que embora a sociedade, não raras vezes, ignore a existência do assédio, todos pagam um alto preço pelo massacre aos indivíduos assediados, ressaltando que a incapacitação antecipada de profissionais majora os custos produtivos, legitima a institucionalização do poder, as agressões e os julgamentos, tendo o condão de irradiar o assédio pra outras camadas além do ambiente de trabalho, intoxicando todo o meio social.

Neste liame, pensar em desenvolvimento econômico e social do país necessariamente envolve a tutela do meio ambiente de trabalho, a garantia da dignidade do trabalhador, a existência de trabalho digno, conceitos que não se coadunam com a o assédio moral.

2. O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

No Brasil, sob o argumento de “adequação” da legislação trabalhista às atuais relações de trabalho, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, realizou consideráveis alterações na Consolidação das Leis do Trabalho em caráter “emergencial”, através de negociações parlamentares, visando uma recuperação econômica, sem diálogo com a classe trabalhadora e sem a realização de estudos prévios, ajustando o texto legal a determinados posicionamentos jurisprudenciais e inovando ao “adequar” situações que romperam com garantias atribuídas ao trabalhador e que precarizaram as relações trabalhistas sob a expectativa de redução de custos e do esperado fomento econômico.

No entanto, a rapidez em aprovar a Reforma Trabalhista não considerou aspectos históricos fundamentais, pautando a atual legislação no princípio da intervenção mínima e na autonomia da vontade coletiva, de

forma a desprezar os princípios basilares do Direito do Trabalho e as consequências históricas decorrentes da ampla negociação laboral, dentre as quais, a desumanização do trabalho, ainda presente em nossa sociedade, abrindo caminho para os riscos psicossociais no trabalho e a expansão do assédio moral, com uma falsa ideia de expansão irrestrita do poder diretivo, com abusos e imposições como forma de manutenção do emprego.

Em que pese a Reforma Trabalhista não ter tratado do assédio moral, as disposições referentes aos direitos da personalidade do trabalhador repercutiram negativamente no combate à violência moral, em especial por meio da inclusão do título II-A na Consolidação das Leis do Trabalho, regulamentando o “dano extrapatrimonial” no direito laboral, desprezando que o fato do tema ser abordado no judiciário brasileiro por meio da Constituição Federal, do Código Civil, da doutrina e da jurisprudência, afastando a igualdade prevista na Constituição Federal ao dispor sobre a reparação à lesão dos direitos da personalidade de forma diversa para os atos ocorridos no ambiente de trabalho e fora dele, distinguindo o ser que trabalha do ser humano, num nítido retrocesso social, correspondendo, segundo Mauro de Azevedo Menezes (2017), a um anacronismo execrável, que fixa regras “draconianas”.

Tomando por base os dispositivos inclusos no Título II-A, os quais afetam diretamente a reparação aos danos suportados pela vítima de assédio moral, a Lei nº 13.467/2017 demonstra um descompasso com todo o sistema que tutela os direitos da personalidade, dispondo no “art. 223-A: aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”. Pela interpretação literal do artigo, todo o sistema global que regula os direitos da personalidade e a reparação em caso de lesão não seria aplicado nas relações trabalhistas, as quais ficariam adstritas somente ao disposto na CLT.

Com tal previsão, estaria afastada a incidência das normas previstas na Constituição Federal e no Código Civil, afastando a igualdade, a proporcionalidade indenizatória e a responsabilidade objetiva decorrente da atividade de risco (LEITE, 2018).

No entanto, além de não se admitir a exclusão da aplicação das leis constitucionais por meio de lei ordinária por corresponder a típica previsão inconstitucional, a teoria do diálogo das fontes não permite a exclusão do sistema legal vigente, mantendo-se plenamente aplicável o disposto no

Código Civil.

Neste aspecto, apesar da intenção legislativa, a responsabilidade objetiva do empregador não pede ser afastada por meio do disposto no artigo 223-A da CLT. Sobre o assunto, Cassar; Borges (2017, p. 40) asseveram que:

[...] mesmo antes do Código Civil (parágrafo único do art. 927) a jurisprudência já vinha alargando o conceito de “culpa”, cujo requisito é necessário para o dever de indenizar. A culpa presumida nasce da premissa do dever de que temos de não prejudicar ninguém e praticar atos com segurança. Ainda que não se confunda com a culpa presumida, a atividade de risco é mero desdobramento desta tese, pois a pessoa que explora economicamente a atividade de risco deve ser responsabilizada pelos prejuízos materiais e morais daí decorrentes. Por isso, defendemos que, mesmo depois da Lei 13.467/2017, é possível a indenização de dano extrapatrimonial decorrente de atividade de risco independentemente de a lesão ter ocorrido após a referida lei.

Analisado o teor do artigo 223-A, os enunciados 3º e 18º da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho consolidaram o entendimento da teoria do diálogo das fontes ser aplicável à interpretação da nova legislação trabalhista e ser inconstitucional a aplicação exclusiva dos dispositivos inclusos pela Reforma Trabalhista na reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho com fundamento na dignidade da pessoa humana.

Nesta ótica, mantem-se vigente o diálogo das fontes, com aplicação do disposto na Constituição Federal, no Código Civil e demais diplomas legais.

Ademais, interpretando a Lei nº 13.467/2017 de forma ampla, sem a análise literal de um único dispositivo, nota-se que o contido no inciso VII, do artigo 223-G, da CLT, mantém a responsabilidade objetiva do empregador, eis que pelo referido inciso o grau de dolo ou culpa do agressor será utilizado na apreciação do pedido para a quantificação da indenização, não para a configuração da responsabilidade do empregador, logo, não se trata de elemento necessário para a configuração da responsabilidade.

Entender de modo diverso em eventuais ações movidas visando a

reparação dos danos causados pelo assédio moral não bastaria para demonstração da lesão aos direitos da personalidade, exigindo-se a comprovação da culpabilidade do assediador, o que dificultaria ainda mais a comprovação da violência velada e instigaria a degradação do meio ambiente de trabalho.

Não bastasse o descrédito conferido à Lei 13.467/2017 por mencionar a palavra “apenas” no artigo 223-A, o legislador optou por enumerar nove atributos tutelados pela pessoa natural no meio ambiente de trabalho, expondo um pequeno rol de direitos da personalidade no artigo 223-C da CLT passíveis de reparação pelos danos extrapatrimoniais, deixando de indicar atributos essenciais à prevalência da dignidade da pessoa humana, dentre os quais: a cor, a etnia, a idade, a estética, a privacidade, a qualidade de vida e a própria vida.

Nesta concepção, diversas hipóteses de assédio moral não teriam enquadramento na reparação por dano extrapatrimonial, o que permitiria as práticas de violência moral, como se esta fosse algo natural, em caso de assédio moral discriminatório.

Analisando o referido artigo, Homero Batista Mateus da Silva (2017) afirma que o legislador se esqueceu de tratar de assuntos delicados, os quais poderiam ser inclusos no rol pela expressão “dentre outros”, que infelizmente não foi inserida no dispositivo, tornando-o incompleto ao deixar de abordar o racismo existente no Brasil, país que foi o último do Ocidente a abolir a escravidão.

Tendo em vista a importância das interpretações lógico-racional, sistemática e teleológica, enfatizam Godinho Delgado e Neves Delgado (2018) ser necessário considerar o elenco exposto no artigo 223-C como meramente exemplificativo. Assim é também o entendimento do Enunciado 19, firmado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, em 2017.

Como visto, entender o rol disposto no artigo 223-C da CLT como taxativo seria ofender o princípio da dignidade da pessoa humana, discriminando o ser humano que trabalha e retrocedendo ao tempo em que o trabalhador era considerado mera mercadoria e não sujeito de direitos e de dignidade.

Não bastasse tal contrariedade com os principais diplomas legais que tutelam os direitos da personalidade e os direitos do trabalhador, com a

finalidade de parametrizar as indenizações conferidas em caso de danos extrapatrimoniais, a Lei nº 13.467/2017 estabeleceu graus de ofensa para a fixação do valor indenizatório nos §§1º, 2º e 3º do artigo 223-G, sob a justificativa de fixação de critérios que tornem menos discrepante o valor das indenizações fixadas pelos Tribunais, na busca por uma maior estabilidade e “correção” da insegurança e desigualdade jurídica.

Todavia, previsões pretéritas acerca do assunto, tais como o artigo 9º da Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/1967), não foram recepcionadas pela Constituição de 1988, tendo o Superior Tribunal de Justiça, no ano de 2004, por meio da Súmula 281, já decidido que é inconstitucional a tarifação do dano moral.

A inconstitucionalidade da tarifação tem por base a discriminação do trabalhador e o tratamento desigual conferindo diante de indenizações distintas por expressa previsão legal, que valoraria os atributos da personalidade com base no último valor salarial, de forma que atribuiria maior valor aos atributos ao trabalhador que auferisse maior rendimentos, como se a dignidade do ser humano pudesse ser arbitrada com base em critério econômico.

Quem defende a iniciativa da Lei nº 13.467/2017, afirma que não houve tarifação, apenas criação de bandas, pois o Judiciário ainda seria competente para fixar o *quantum* indenizatório, dentro de certo limite, o que garantiria a uniformidade das decisões, a isonomia e a segurança jurídica (TUPINAMBÁ, 2018).

É certo que a previsibilidade e a segurança jurídica são elementos essenciais para a justiça, no entanto, para a garantia desta não se pode mensurar a dignidade da pessoa humana, nem estabelecer valor com base no salário auferido pela vítima ou distinguir as pessoas com base em seus rendimentos, de forma a ser melhor indenizado um diretor do que um operário que tem o mesmo bem jurídico lesado.

O estabelecimento de degraus de indenização com base no salário desconsidera a igualdade e a proporcionalidade das indenizações por danos morais, afrontando o disposto no artigo 5º, inciso V, e no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal.

Partindo do parâmetro objetivo e analisando o grau da ofensa, a Reforma Trabalhista vedou a cumulação de parâmetros, determinando a análise geral da ofensa e a sua configuração como leve, média, grave ou

gravíssima, dispondo que em caso de “reincidência entre as partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização” (BRASIL, 2017, art. 223-G, §3º).

Neste aspecto, apesar da reforma não ter abordado o assédio moral, devido à reiteração de condutas lesivas necessárias para a sua configuração, o tema jamais poderia ser enquadrado como uma ofensa leve, pois não se trata de um simples dano moral, mas um caso de assédio.

O valor indenizatório arbitrado em situações de assédio moral deverá, portanto, ser retributivo e preventivo, compensando os danos suportados pelo assediado, punindo o assediador e prevenindo que situações semelhantes ocorram, devendo pautar-se pela gravidade do ato, pois a responsabilidade será objetiva, já que o risco do empreendimento é do empregador.

Assim, uma vez que a Lei nº 13.467/2017 nada dispôs de forma expressa sobre o dano moral coletivo, o qual estará presente no assédio moral organizacional, entende Cassar (2018) que tal modalidade estaria excluída de reparação pelo disposto no artigo 223-B da CLT, podendo o magistrado reconhecer o dano, mas não cabendo na condenação a reparação do dano difuso ou coletivo ocorrido após a vigência da reforma trabalhista, em razão de só ser titular do direito à reparação a pessoa física ou jurídica.

Em que pese a falta de disposição na Lei 13.467/2017, permanecem vigentes os diplomas legais que regulamentam as ações coletivas e salvaguardam os direitos ou os interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, de forma que não há que se falar em exclusão da reparação do dano e a destinação do valor condenatório.

Continua, pois, passível de individualização o dano moral coletivo, sendo hábeis para interpor tais ações o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato representante da categoria.

Em situações de assédio moral organizacional, a condenação da instituição pela violência moral institucionalização é medida imperiosa para a punição e a prevenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado. Por isso, a aplicação da Lei nº 13.467/2017 deve levar em consideração não apenas a literalidade dos artigos, mas o complexo de leis que salvaguardam os direitos da personalidade do trabalhador e que garantem não apenas a reparação dos danos suportados pelas vítimas assediadas e a pu-

nição dos agressores, mas, em especial, a preservação do meio ambiente de trabalho e a valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Afinal, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana possui função “de servir como parâmetro para a aplicação, interpretação e integração de todo o ordenamento jurídico e não apenas dos direitos fundamentais” (ROXO, 2013, p. 46), assumindo dimensão, uma negativa, no sentido de impedir a violação à dignidade, e outra positiva, exigindo que o Estado promova a dignidade da pessoa humana.

3. POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL APÓS A REFORMA TRABALHISTA E DAS PROPOSTAS PARA O COMBATE DO ASSÉDIO MORAL

Analisado os pontos primordiais da Reforma Trabalhista que interferiram no combate ao assédio moral e a preservação da dignidade do trabalhador, indaga-se: após a vigência da Lei nº 13.467/2017, como o Poder Judiciário tem se posicionado diante da necessidade de tutela da dignidade da pessoa humana em situações de assédio moral? A interpretação dos dispositivos inclusos à Consolidação das Leis do Trabalho tem sido realizada de forma sistêmica ou isolada?

Inicialmente, imperioso esclarecer que a Reforma Trabalhista entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, após cento e vinte dias da sua publicação oficial, a qual ocorreu em 14 de julho de 2017, conforme estabelecido em seu artigo 6º.

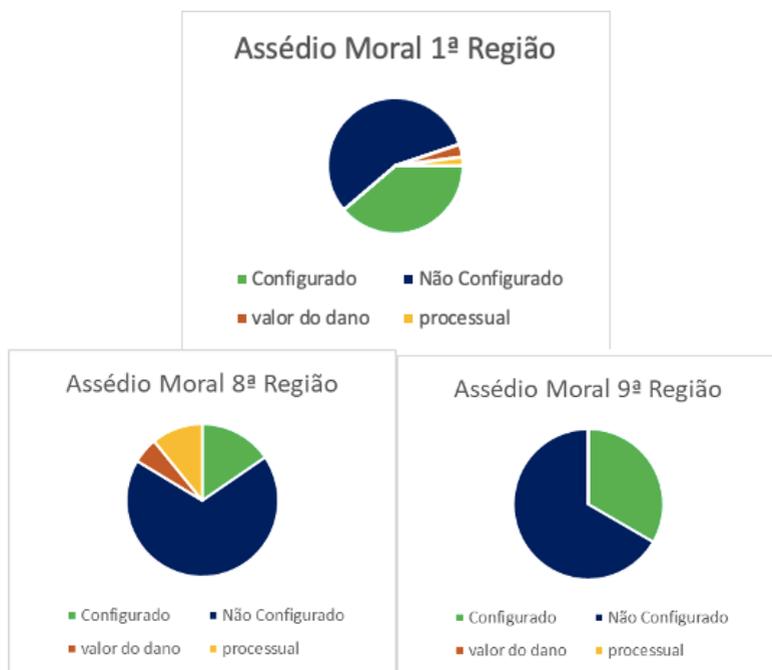
Assim, se faz necessário uma análise dos julgados proferidos pelos tribunais após a Reforma Trabalhista, ou seja, posterior a 11 de novembro de 2017, considerando que as normas processuais apenas foram aplicadas após a referida data, sendo examinados em especial os aspectos materiais do tratamento jurisprudencial do assédio moral no primeiro ano de vigência da norma, com pesquisa até a data de 11 de novembro de 2018.

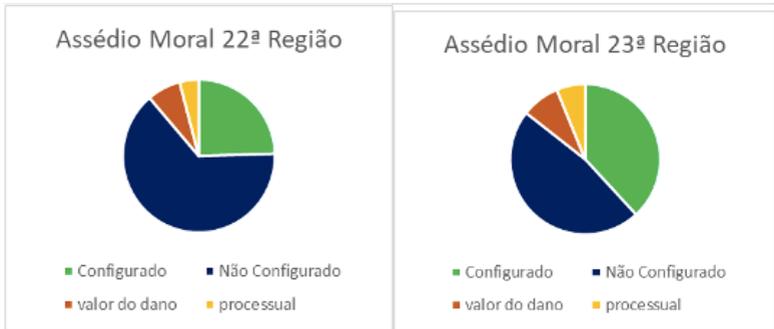
Com a finalidade de se obter um levantamento preciso, o estudo foi realizado utilizando informações colhidas nos *sites* dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que admitem a pesquisa do termo específico “assédio moral” apenas nas ementas e com a especificação de data, evitando a vinculação do assunto “assédio moral” no inteiro teor de decisões alheias ao objeto e à data da pesquisa, escolhendo aleatoriamente um tribunal de cada região geográfica brasileira como forma de se obter um

panorama do posicionamento jurisprudencial no país.

Desta forma, a pesquisa foi realizada no site dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) da 1ª Região (Estado do Rio de Janeiro – Sudeste); da 8ª Região (Estados do Pará e Amapá – Norte); da 9ª Região (Estado do Paraná – Sul); da 22ª Região (Estado do Piauí – Nordeste) e da 23ª Região (Estado do Mato Grosso – Centro-Oeste), pesquisando-se o termo “assédio moral” na ementa de acórdãos publicados entre as datas de 11 de novembro de 2017 e 11 de novembro de 2018.

Como resultado, foram encontradas 392 decisões no TRT da 1ª Região, 89 no TRT da 8ª Região, 9 no TRT da 9ª Região², 41 no TRT da 22ª Região e 45 no TRT da 23ª Região, das quais se extraiu as que: a) configuravam o assédio moral (nos gráficos o item é representado pela cor verde); b) não configuravam o assédio moral (em azul); c) tratavam exclusivamente do valor indenizatório (em laranja); e d) tratavam de matéria processual (em amarelo), obtendo-se como resposta os percentuais representados nos gráficos abaixo:





Fonte: (Elaborado pela autora)

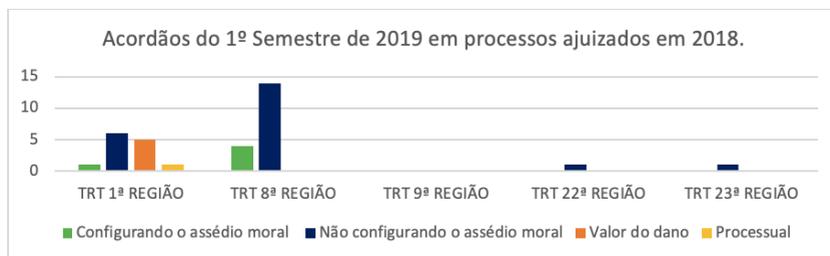
Um dado numérico que surpreende é o de alto índice de casos em que não foi configurado o assédio moral, seja pela ausência de provas, seja pela inexistência de ato ilícito, tendo tal índice atingido o patamar mínimo aproximado de 50% das decisões analisadas, as quais tratavam-se tanto de recursos interpostos por empresas quanto empregados.

Diante da discrepância na quantidade de acórdãos, certificando a inexistência de provas ou de ato ilícito que configurasse o assédio moral, por vezes revertendo a decisão proferida em primeiro grau, outras negando provimento ao recurso dos empregados, originaram-se os seguintes questionamentos: teriam os pedidos de assédio moral verdadeiro fundamento legal ou se tratavam de pedidos forçosos a fim de majorar o valor da causa para estabelecimento do rito ordinário? O fato de o assédio ocorrer de forma velada e ser de difícil comprovação, impossibilitariam a comprovação do assédio? Ou teria relação com a dificuldade do empregado em obter prova oral, já que, de um modo geral, os colegas de trabalho ainda prestam serviços ao empregador? Não seria o caso de deferimento da inversão do ônus da prova, ou seja, atribuir ao empregador o ônus de comprovar a existência de um meio de trabalho é hígido?

Visando esclarecer as referidas dúvidas e ciente de que nas ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 entraria em vigor a regra que estabelece o pagamento de honorários de sucumbência pela parte autora quando sucumbente, realizou-se a pesquisa do termo específico “assédio moral” nas ementas das decisões de segundo grau proferidas pelos mesmos tribunais, publicadas entre 01 de janeiro de 2019 à 30 de junho de 2019, com o intuito de analisar apenas as ajuizadas no ano de 2018,

evitando, assim, a análise de acórdãos proferidos em processos ajuizados antes da vigência da reforma.

Como resultado, foram encontradas 14 decisões no TRT da 1ª Região; 18 no TRT da 8ª Região; nenhuma no TRT da 9ª Região³; 1 no TRT da 22ª Região e 1 no TRT da 23ª Região, das quais se extraiu as que: a) configuravam o assédio moral (no gráfico o item é representado pela cor verde); b) não configuravam o assédio moral (em azul); c) tratavam exclusivamente do valor indenizatório (em laranja); e d) tratavam de matéria processual (em amarelo), obtendo-se como resposta os números abaixo indicados:



Fonte: (Elaborado pela autora)

Em que pese o baixo número de resposta, pelo curto período analisado, nota-se que a não configuração do assédio moral permanece se sobrepondo aos casos de reconhecimento da violência moral no meio ambiente de trabalho, o que revela que o grande número de negativas não decorre da ausência de custos processuais ao empregado, caso contrário, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, tal número teria sido reduzido diante do temor do pagamento de honorários.

Assim, não é possível certificar se a previsão de pagamento de honorários de sucumbência pela parte obreira foi capaz de reduzir os pleitos de indenização por assédio moral no âmbito trabalhista, restando apenas a informação de que o número de casos de assédio não reconhecido permanece superior aos casos de configuração do dano.

Da análise do teor dos acórdãos que não reconhecem o assédio moral, nota-se que o fundamento primordial da negativa indenizatória decorre da ausência de provas e da inexistência de ato ilícito, algumas decisões citam o fato de a petição inicial não ter relatado assédio, reportando somente uma possível falha processual, em outras a ausência de ofensa à

dignidade do trabalhador é pontuada como fundamento a não caracterização do assédio moral.

Noutras situações, a análise jurisprudencial demonstrou que a Lei nº 13.467/2017 praticamente não afetou as decisões proferidas no que se refere ao assédio moral, sendo o tema analisado à luz da Constituição Federal, do princípio da dignidade da pessoa humana e da valoração do trabalho, restando frustrada a tentativa de afastamento dos demais diplomas legais e a limitação dos direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho.

No que se refere ao valor da indenização arbitrada, na grande maioria das decisões os Tribunais apenas se referem à necessidade de análise do caso concreto, arbitrando um valor com base nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade; em algumas referindo-se aos critérios expostos nos incisos do artigo 223-G e poucas vezes mencionado o §1º do referido artigo, o qual, inclusive, teve a sua aplicabilidade recentemente afastada em decisão proferida pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 02 de outubro de 2019, na qual se entendeu pela aplicabilidade do disposto no artigo 944 do Código Civil, arbitrando a indenização com base nos danos sofridos e não nos graus de ofensa.

O ato de parametrizar o dano moral como forma de estabilizar as indenizações, fixando preço de acordo com a casta social ou situação econômica do ofendido agride a dignidade do cidadão e somente visa afastar à análise do caso concreto, a aplicação do direito e o próprio exercício da magistratura.

De fato, a análise jurisprudencial demonstra inexistir qualquer estabilidade na fixação das indenizações, diversas vezes correspondendo a indenizações ínfimas, como se o assédio moral tivesse menos importância no âmbito das relações de trabalho que em outras áreas, não levando em conta o caráter punitivo e pedagógico da condenação.

Desta feita, analisadas as decisões proferidas no prazo de um ano após a vigência da Lei nº 13.467/2017, constata-se que a Reforma Trabalhista em nada contribuiu para a erradicação do assédio moral, mas ao menos não prejudicou a tutela do meio ambiente de trabalho, que permanece sendo protegido com base nos princípios constitucionais, não sendo concretizado o retrocesso social pretendido pelo Poder Legislativo na esfera judicial, que permanece primando pela dignidade da pessoa humana

e pelo valor social do trabalho, ao menos por ora, não levando em conta, os Tribunais, o conteúdo legislativo que tenta limitar os direitos da personalidade.

No entanto, para o efetivo combate ao assédio moral no meio ambiente de trabalho não basta a judicialização de demandas após o assédio, sendo necessário evitar a ocorrência do agravo, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o ambiente laboral, nos moldes estabelecidos no artigo 225 da Constituição Federal. Para tanto, além do dever estatal de legislar e fiscalizar, cabe à coletividade primar pela prevenção do assédio moral, nela inclusa os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho, os empregados, a comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) e os próprios empregadores.

No âmbito trabalhista o dever estatal de fiscalização das normas de segurança e medicina do trabalho e de prevenção os danos à integridade física e psicológica do trabalhador é desempenhado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), nos termos dos artigos 127, 129 e 170 da Constituição Federal e no artigo 83, inciso III da Lei Complementar 75, de 1993.

Compete, portanto, ao Ministério Público do Trabalho atuar na defesa da lei e do regime democrático, dos interesses sociais e individuais indisponíveis para o bem comum, devendo, por isso, combater o assédio moral no meio ambiente do trabalho, utilizando, quando necessário, o inquérito civil, o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) ou a ação coletiva como meio de garantia da integridade do meio ambiente do trabalho.

Além da competência estatal de legislar e fiscalizar o meio ambiente de trabalho, o combate ao assédio moral está intimamente relacionado com a instrução da classe operária, de forma que é imprescindível que o trabalhador tenha conhecimento acerca dos limites do poder diretivo e dos requisitos configuradores do assédio moral.

A função educacional/informativa pode ser realizada por qualquer entidade que busque afastar a violência do meio ambiente de trabalho, até mesmo pelas empresas que primam pela saúde laboral e, em especial, pela instituição que representa os trabalhadores: os sindicatos, instituídos para a “defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”, conforme previsto no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal.

Desta forma, diante da necessária defesa e preservação do meio am-

biente laboral equilibrado e da tutela da saúde do trabalhador, cabe ao sindicato adotar medidas de prevenção ao assédio moral, seja por meio de negociações coletivas, de instrução das classes representadas ou de fiscalização de denúncias, evitando que a prática lesiva de empresas, ligadas única e exclusivamente ao capital e que afetam a dignidade do trabalhador.

Ademais, para o efetivo combate ao assédio moral, necessário se faz a divulgação dos reais efeitos econômicos do ato, que ao contrário do que se pensa, em nada contribui para o incremento do capital, uma vez que:

O assédio moral pode ser lucrativo quando se compara apenas os custos econômico-financeiros, sem considerar os impactos na vida humana em sociedade. Com esta é a lógica que domina nossa sociedade, basta alguns poucos cálculos para avaliar perversamente como compensatória financeiramente a prática do assédio moral em algumas realidades, ainda que tenha alguns custos financeiros e tantos humanos e sociais (os quais infelizmente não entram nas métricas organizacionais, na maioria dos casos) (SOBOLL, 2017, p. 43).

Por isso, analisadas as consequências humanas e sociais, as empresas devem preservar o meio ambiente de trabalho, afastando o assédio moral organizacional e punindo os assediantes, primando pela saúde física e psicológica dos trabalhadores como forma de incremento da produtividade e da manutenção da dignidade do trabalhador.

Neste contexto, a Comissão Interna de Preservação de Acidentes (CIPA), quando devidamente criada para a execução de sua finalidade, tem a possibilidade de contribuir para a manutenção da integridade do meio ambiente de trabalho, ouvindo os trabalhadores e indicando a ocorrência de assédio moral, seja ele de forma isolada ou organizacional.

Assim, quando o assédio moral não puder ser evitado, além do acolhimento psicológico das vítimas, cabe ao Poder Judiciário analisar os casos submetidos a sua análise, apreciando a ocorrência ou não da prática assediante e condenando o ofensor ao pagamento de indenização compatível com o dano sofrido.

Para tanto, os operadores do direito, sejam eles juízes, servidores ou advogados, devem compreender o termo assédio moral e saber diferenciá-lo das condutas que não o caracterizam, evitando o ajuizamento de ações temerárias e o julgamento equivocado sobre o tema, o que impedi-

ria a banalização deste mal que inequivocamente destrói a dignidade do trabalhador, deixando sequelas humanas e sociais.

Com toda a coletividade agindo em prol da proteção do meio ambiente de trabalho, livre de assédio moral, a conduta muitas vezes velada que deturpa o ser humano e sua vida social poderá ser identificada de forma mais eficaz, majorando o número de denúncias e, conseqüentemente, aumentando a fiscalização e a punição das empresas assediadas.

CONCLUSÕES

Os princípios constitucionais que primam pela dignidade da pessoa humana, pelo não retrocesso social e pela valoração social do trabalho em conjunto com a garantia de um meio ambiente íntegro e digno para as presentes e futuras gerações, resguardam a personalidade do trabalhador das práticas nocivas adotadas pelo mercado de trabalho, limitando a liberdade empresarial e o poder diretivo, a fim de resguardar o trabalhador de práticas como o assédio moral.

Em que pese a Lei nº 13.467/2017 ter assumido tendência notoriamente patronal, primando pela autorregulamentação da relação empregatícia e desprezando as conseqüências decorrentes do abuso patronal e do livre exercício do poder empregatício, os princípios constitucionais têm o condão de manter a dignidade do trabalhador, de afastar o texto literal de determinados artigos para uma interpretação conforme a Constituição.

Apesar da importância do combate ao assédio moral como forma de preservação da dignidade da pessoa humana e, até mesmo, da manutenção econômica do país, a Lei nº 13.465/2017, nada dispôs sobre o tema, sequer o conceituou, apenas disciplinou o “dano extrapatrimonial” de forma discriminatória ao trabalhador, buscando afastar todo o conjunto de normas que regem os direitos da personalidade no âmbito laboral ao prever que na esfera trabalhista seriam aplicados apenas os dispositivos incorporados pela CLT por meio do Título II-A, que apresenta um rol taxativo de atributos da personalidade passíveis de reparação, desprezando elementos indispensáveis à dignidade da pessoa humana, bem como parametrizando o valor da indenização com base no último salário do trabalhador.

Desta forma, na legislação brasileira o combate ao assédio moral no meio ambiente de trabalho tem respaldo somente na Lei 13.185/2015, que

embora seja voltada ao meio escolar, possibilita a fundamentação de ações tanto do Ministério da Educação quanto de outros órgãos, aos quais a matéria diz respeito.

Neste cenário, é de grande satisfação visualizar que na esfera judicial a apreciação do assédio moral manteve-se firme à base principiológica, avaliando-se a agressão dos direitos da personalidade com base na Constituição Federal, na dignidade do trabalhador e na função social do trabalho, na maioria dos casos arbitrando os valores indenizatórios com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sem se ater aos parâmetros da reforma.

Ainda, quando utilizados os parâmetros previstos no artigo 223-G, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, notou-se que a norma não cumpriu com a sua finalidade, não sendo possível estabelecer segurança na fixação das indenizações, pois para cumprir a função da pena a condenação à reparação dos danos deve, além de compensar a lesão suportada, atribuir caráter punitivo e pedagógico ao infrator, sem que a condenação tenha caráter de enriquecimento ilícito ao lesado e sem que gere sentimento de impunidade em relação ao agressor, ou seja, necessita de balizas que impedem a parametrização do dano.

Ante aos altos índices de não configuração do assédio moral e das ínfimas condenações judiciais, entende-se que esclarecimentos, debates, informações sobre o que é o assédio moral deve ser realizado não apenas para os trabalhadores, mas também para os operadores do direito, indicando a diferença entre o assédio e as condutas lícitas do poder diretivo, de modo a demonstrar as sérias consequências do ato assedioso e a seriedade do tema, advertindo quanto à necessidade de preservação do meio ambiente de trabalho como forma de garantia da dignidade de pessoa humana, da valorização social do trabalho e da própria economia do país.

Com a melhor compreensão do tema, mais fácil será a identificação dos atos que correspondem ao assédio moral, evitando-se, assim, o ajuizamento de ações temerárias e o julgamento equivocado do tema, garantindo a reparação dos danos efetivamente suportados e repelindo intenções desarrazoadas de quem distorce o legal cumprimento do poder diretivo e a necessidade de subordinação, sem ferir direitos fundamentais.

Para tanto, a propagação do tema não deve se ater apenas aos operadores do direito, mas também aos empregados e empregadores, para que

se compreenda que há limites ao poder diretivo, delimitando até que ponto o empregado é subordinado e onde se inicia a submissão e a violação aos direitos da personalidade.

Portanto, enquanto o assédio moral não é tipificado como crime, cabe: a) ao Ministério Público do Trabalho fiscalizar o meio ambiente do trabalho, b) ao sindicato cumprir o seu papel de defesa dos direitos e interesses da categoria, seja por meio de negociações coletivas, de informação e capacitação dos trabalhadores e empregadores ou pela investigação e fiscalização das denúncias recebidas, auxiliando na produção de provas; c) aos empregados se reunirem e exercer a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de forma eficaz, colaborando com a manutenção da integridade do ambiente de trabalho; d) aos empregadores exercer o poder diretivo de forma íntegra, fiscalizando condutas assediosas de seus prepostos e punindo os agressores, ou da própria organização como forma de gestão, primando por uma política de prevenção ao assédio moral, de forma a estabelecer códigos de conduta, com a finalidade de majoração dos lucros por meio da valorização do trabalho e da satisfação funcional.

Enfim, cabe à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente de trabalho, garantindo a liberdade de empresa em conjunto com a valorização social do trabalho, o que permite que o lucro e a dignidade da pessoa humana trilhem o mesmo caminho, enriquecendo não apenas as contas bancárias do empregador, mas o ser humano, enobrecendo o indivíduo que emprega e o que trabalha e garantindo os direitos da personalidade de todos os envolvidos na relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>. Acesso em: 3 jun. 2019.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalho**: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. **Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 3 fev. 2019.

_____. Tribunal Superior de Justiça. **Súmula nº 281**. A indenização por dano moral não está sujeita à tarificação prevista na Lei de Imprensa. Brasília, DF: Tribunal Superior de Justiça, [2004]. Disponível em: <https://gilbertomelo.com.br/sumula-no-281-stj/>. Acesso em: 15 out. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no meio ambiente de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2018.

FISTAROL, Alexandre de Oliveira. **Práticas de assédio moral no trabalho**: perspectivas do Judiciário, Sindicato Patronal e Sindicato dos Trabalhadores. 2014. 120 f. Dissertação (Mestrado em Administração – Modalidade Profissional) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/97727/000918966.pdf?sequence=1>. Acesso em: 19 set. 2019.

HIRIGOYEN, **Marie- France**: Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução: Rejane Janowitz. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

INTERNATION LABOR ORGANIZATION (ILO). C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,en:NO. Acesso em: 17 set. 2019.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO,

2., Brasília, 2017. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada**. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 25 abr. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

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. São Paulo: LTr, 2013.

MENEZES, Mauro. Danos extrapatrimoniais na Lei n. 13.467/2017: o mesquinho cerceio da dignidade. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. (coord.). **Resistência**: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. P. 203-222.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004.

PARÁ; AMAPÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000514-14.2017.5.08.0129**. 1ª Turma. Rel. Francisco Sérgio Silva Rocha. Data de Julgamento: 25 de abril de 2018). Disponível em: <https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados/>. Acesso em: 17 set. 2018.

PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 2, p. 216-249, ago. 2017. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/27918/21584>. Acesso em: 3 jun. 2018.

ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa. **O poder de controle empresarial**: suas potencialidades e limitações na ordem jurídica: o caso das correspondências eletrônicas. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista - Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo Por Artigo**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in) digna**: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus

direitos da personalidade. São Paulo: LTr, 2013.

_____; SILVA, Lanaira. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga.** São Paulo: LTr, 2015.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Intervenções em assédio moral e organizacional.** São Paulo: LTr, 2017.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador na reforma trabalhista: proteção e produtividade.** Curitiba: Juruá, 2018.

TUPINAMBÁ, Carolina. **Danos extrapatrimoniais: decorrentes das relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2018.

'Notas de fim'

1 Até então, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tratava do assédio moral de forma indireta, dispondo, na Convenção 155, devidamente ratificada pelo Congresso Nacional brasileiro e promulgada pelo Decreto Federal 1.254, de 29 de setembro de 1994, sobre a saúde do trabalhador, considerando como saúde não só a ausência de afecção ou doenças, mas os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho.

2 A pesquisa perante o site do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Estado do Paraná) encontrou poucas decisões quando selecionado o assunto nas ementas, havendo uma grande quantidade quando é realizada pesquisa de inteiro teor. Não sendo o objeto de pesquisa o inteiro teor, o estudo utilizou apenas as decisões apresentadas no método utilizado nos demais tribunais.

3 O Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (9ª Região), apresenta poucas decisões quando pesquisado o assunto nas ementas, havendo uma grande quantidade quando é realizada pesquisa de inteiro teor. Não sendo o objeto de pesquisa o inteiro teor, o estudo utilizou apenas as decisões apresentadas no método utilizado nos demais tribunais.

