

# Meio ambiente do trabalho: os impactos do assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador

Through work environment: impacts of bullying and legal protection of worked

Adirleide Greice Carmo de Souza<sup>1</sup> e Elizabeth Ferguson Pimentel<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mestre em Direito Ambiental e Políticas Públicas/UNIFAP, Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho/CEAP, Professora de Direito no Centro de Ensino Superior do Amapá, Advogada, Socióloga, Servidora Pública no Governo do Estado do Amapá. Email: greicedysouza@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Direito Ambiental e Políticas Públicas/UNIFAP, Especialista em Direito Constitucional/ UNIDERP, Especialista em Direito Processual/CEAP, Professora de Direito no Centro de Ensino Superior do Amapá, Servidora do Tribunal de Justiça do Amapá. Email: elizabethfmp@hotmail.com

**RESUMO:** Este trabalho tem como objetivo analisar os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e sua proteção jurídica. Inicialmente, tratando da compreensão da definição e caracterização do assédio moral. Posteriormente, explicita-se o meio ambiente do trabalho, seus aspectos conceituais e principiológicos. Por fim, são demonstrados os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e sua tutela jurídica, nela inserida a proteção do trabalhador. Trata-se de um estudo analítico, desenvolvido por meio do método hipotético-dedutivo, com pesquisa qualitativa, bibliográfica jurídica teórica, a fim de analisar o assédio moral como uma violação dos direitos, não apenas do trabalhador, mas do próprio meio ambiente do trabalho sustentável, uma vez, que afronta a Constituição Federal Brasileira, os Direitos Humanos, a legislação trabalhista e ambiental.

**Palavras-chave:** Meio Ambiente do trabalho. Assédio Moral. Sustentabilidade. Saúde do Trabalhador. Responsabilidade Civil.

**ABSTRACT:** This work aims to analyze the impacts of the moral environment of work and its legal protection harassment. Initially addressing the understanding and characterization of the definition of bullying. Subsequently, explicit is the environment of the work, its conceptual and principiologic aspects. Lastly, we demonstrated the impact of bullying in the work environment and their legal protection, it inserted to protect the worker. This is an analytical study, developed through hypothetical-deductive method, qualitative research, legal theoretical literature in order to examine bullying as a violation of rights, not only the worker, but the environment itself sustainable work once, shame that the Brazilian Constitution, human rights, labor and environmental laws.

**Keywords:** Environmental work. Moral Harassment. Sustainability. Occupational Health. Liability.

**Sumário:** 1. Introdução – 2. Definição e Caracterização do Assédio Moral – 3. Aspectos Conceituais e Principiológicos de Meio Ambiente do Trabalho – 4. Assédio Moral versus Meio Ambiente do Trabalho – 5. Considerações Finais.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta como temática Meio Ambiente do Trabalho: Os impactos do assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador. O qual alerta, sobretudo, para a dignidade humana do trabalhador e sua proteção legal, assim como destaca a proteção jurídica do meio ambiente do trabalho sustentável. Do interesse jurídico pela temática, decorreu o seguinte problema: Quais impactos do assédio moral ao meio ambiente do trabalho e sua proteção jurídica? Esse questionamento norteou a pesquisa teórico-jurídica.

Para o problema acima, se apresentou a hipótese de que o assédio moral gera danos tanto ao trabalhador quanto ao trabalho. Para o trabalhador gera danos a saúde mental e física. Ao ambiente do trabalho gera baixa produtividade, absenteísmo, alta rotatividade, baixa criatividade e aumento das demandas trabalhistas. A proteção jurídica do trabalhador esta em face da Constituição Federal de 1988, legislações ambientais e trabalhistas.

Diante desse contexto, este trabalho teve como objetivo geral analisar os impactos do assédio moral ao meio ambiente do trabalho e sua proteção jurídica. Outros objetivos mais específicos foram: compreender a definição e caracterização do assédio moral; apontar os aspectos conceituais e principiológicos do meio ambiente do trabalho e identificar os impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho sustentável e danos para a saúde do trabalhador.

Intenta-se que este trabalho contribua para o meio jurídico no combate a pratica do assédio moral e garantia da dignidade humana do trabalhador, bem como, para promoção de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. Igualmente, a presente discussão contribui para a possível criminalização com tipificação no Código Penal do assédio moral, que ainda carece de tal tipificação, pois atualmente apenas cabendo à responsabilidade civil. Vislumbra-se com o trabalho a extensão para as responsabilidades administrativa quando couber e a 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.

A pesquisa foi bibliográfica jurídico-teórica, destacando-se dentre outros autores Milaré (2011), Fiorillo (2012), Dallegre Neto (2010) e Melo (2012) com enfoque do método hipotético dedutivo, com abordagem qualitativa, por meio de coleta de dados em doutrinas, legislação e jurisprudência. A abordagem do objeto de estudo do presente trabalho, está entorno da 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.

## 2 DEFINIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Traçando uma breve contextualização sobre o assédio moral, esse termo é relativamente novo, contudo, quando se adentra as definições e características dessa pratica, o entendimento é outro, uma vez que, ao se tratar de uma violência moral no âmbito do traba-

lho, se remete aos próprios primórdios da categoria trabalho – esta entendida com o advento do sistema capitalista.

Isto porque, como bem relembra Pereira (2004) autor do primeiro livro brasileiro sobre assédio moral foi com o advento do sistema capitalista, especificamente com a revolução industrial que a força de trabalho do ser humano passou a ser desvalorizada. A depreciação do trabalho humano faz referência à ideia de alienação tratada nas obras de Karl Marx, onde o clássico retrata a banalização do operário, o qual era submetido a intensas horas de trabalho em condições humilhantes, desumanas e degradantes, tornando o trabalhador uma coisa. (MARX, 2011)

Traços das condições humilhantes, as quais o trabalhador era submetido no período de eclosão da industrialização ultrapassou os séculos, e ainda é 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, termo recentemente aplicado para nomear a violência moral, humilhante, constrangedora e frequente a qual é vítima o trabalhador.

## 2.1 Definindo assédio moral

Como abordado anteriormente a prática do assédio moral não é tão recente, contudo, o emprego deste termo é recente. Segundo Barreto (2000) a discussão e a tentativa de conscientização para prevenção da prática de assédio moral é recente no Brasil, pois apenas ganhou destaque após a divulgação da pesquisa brasileira realizada por Margarida Barreto defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/ SP, sob o título "Uma jornada de humilhações", que retratava a prática de assédio moral. O assédio moral passa então a ser um tema tratado nas produções científicas, legais e jurídicas. Quanto à definição de assédio moral, recorre-se a Dallegrave Neto (2010, p.271) que assim o define:

Conjunto de condutas abusivas, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vitima, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

Veja na definição acima, que a conduta abusiva para se configurar assédio moral, deve se ocorrer em virtude das relações do trabalho, e requer ainda a repetição prolongada, a qual compromete sobremaneira a saúde física e psíquica do trabalhador, bem como, a sustentabilidade do meio ambiente do trabalho. Institucionalmente, encontrasse a definição do assédio moral em publicação do Ministério do Trabalho e Emprego (2009, p.15):

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.

A definição institucionalizada, transcrita acima, remete a uma violência moral, visto que, tratasse de uma exposição injusta do trabalhador a situações humilhantes e degradantes, que direta e 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 desta prática. Vale destacar a definição da referida Organização, a qual entende que o assédio moral é um comportamento de alguém, para rebaixar uma ou mais pessoas, por meio de meio 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, 2011)

Pelo já exposto quanto às definições de assédio moral é pertinente alertar que as agressões que compõe prática de assédio moral em si, enseja vários tipos penais, sobretudo, em 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 do trabalho, sendo que requer características próprias. Sobre as características do assédio moral o subitem a seguir passa a analisar.

## 2.2 Caracterizando o assédio moral

É certo que ao analisar as definições anteriores de assédio moral, já se compreende as características dessa prática, contudo, é pertinente pontuar aqui aspectos mais objetivos quanto às características do assédio moral. Neste sentido, destacasse as características pontuadas por Marcelino (2014, p.26):

- a) A intensidade da violência psicológica. É necessário que 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.

Pelo exposto, observasse que não basta que o trabalhador sofra uma ou duas vezes com as submissões vexatórias e humilhantes, é necessário que a prática ofensiva atenda as características citadas acima pela autora, dentre elas que 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 pela práticas de hostilização no meio ambiente do trabalho, pelo assédio psicológico no trabalho, manipulação perversa, psicoterror, ou ainda como, *mobbing, bullying ou harcèlement moral*.

Outra característica comum do assédio moral é o isolamento da vítima do grupo sem explicações, passando esta a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, e até mesmo culpabilizada e desacreditada diante dos pares. É comum ainda nas situações acima exposta, que os pares/colegas de trabalho, por medo do desemprego e o receio de serem também humilhados, bem como, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima (DALLEGRAVE NETO, 2010).

### 3 ASPECTOS CONCEITUAIS E PRINCIPOLÓGICOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Partindo do entendimento jurídico, a Lei nº 6938 de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), define meio ambiente na esfera legal, sendo entendido na referida lei 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” (artigo 3º, I).

Em uma direção semelhante, mas em uma visão globalizante o conceito de meio ambiente deve ser, para Silva (2009, p. 18) 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 compõe o conceito de Silva (2009) são propícios ao desenvolvimento da vida em todas as suas formas.

Este conceito globalizante e o trazido pela lei nº 6938/81 foram recepcionados pela Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB (1988), pois esta buscou tutelar não somente o meio ambiente natural, mas também o meio ambiente artificial, o cultural e o do trabalho. Estas são, então, divisões do meio ambiente, as quais buscam facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido.

### 3.1 Do meio ambiente do trabalho

Como pode se analisar na breve introdução o meio ambiente não consiste apenas no meio natural, mas se estende inclusive ao meio ambiente do trabalho, sendo este entendido como o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades laborais (SIRVINSKAS, 2012). 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 estes dois ramos cientificamente autônomos se realiza na saúde e segurança do trabalhador. Ainda definindo meio ambiente do trabalho, recorre-se a Melo (2010, p.30) 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.)

Observe 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, esta conduta abala diretamente o psicológico do trabalhador e como consequência, também gera danos para a saúde física.

#### 3.1.1 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, é o que 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, p.32), 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 acima é no sentido de que, uma vez o meio ambiente do trabalho sendo violado no que se refere ao meio sadio e equilibrado, isto pode trazer danos à saúde do trabalhador, que por sua vez, pode se acometido de diversas doenças e assim necessita dos benefícios da previdência social, trazendo custo para toda a sociedade. Neste sentido, garantir o meio ambiente do trabalho sustentável beneficia não apenas o trabalhador, o trabalho e toda a coletividade.

No âmbito do local de trabalho, compreende-se a sustentabilidade relacionada à segurança do trabalho, a higiene, a eliminação no local de trabalho de agentes físicos, químico-

cos e biológicos que possam ocasionar acidentes, bem como, aquele ambiente laboral harmonioso sem pressões psicológicas e exposições humilhantes e vexatórias dos trabalhadores, como defende Freitas (2012).

### 3.2 Princípios aplicados a 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.

#### 3.2.1 Princípio do Desenvolvimento Sustentável

O desenvolvimento sustentável foi definido pelo relatório da Comissão Mundial de meio ambiente e desenvolvimento, mais conhecido como “Relatório de Brundtland”, como “aquele capaz de atender às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atenderem às suas próprias necessidades”.

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 Constituição brasileira de 1988, que em seu artigo 170, assegura que a ordem econômica valorize o trabalho humano, assegurando a todos existência digna, observados a defesa e proteção do meio ambiente e do pleno emprego.

#### 3.2.2 Princípio da Prevenção

O princípio da prevenção é considerado um mega princípio do Direito Ambiental, visto que, como o próprio nome aduz, este atua antes da ocorrência de um dano ambiental. Segundo Leite (2011) a regra de que as agressões ao meio ambiente, uma vez consumadas, são geralmente de difícil, incerteza e custosa reparação. Este princípio determina obrigações de fazer ou de não fazer com intuito de fazer com que não ocorra um dano ao meio ambiente. Estabelecendo uma breve relação, este princípio vislumbra-se no fato de que deve ser garantido no meio laboral os instrumentos e condições indispensáveis para a segurança e saúde do trabalho, visando o pleno exercício do trabalho de forma digna.

#### 3.2.3 Princípio da Proteção

O princípio da proteção é próprio do Direito do Trabalho, o qual pode ser desmembrado em três aspectos, sendo eles o *in dubio pro operário*; o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. (MARTINS, 2014). Quanto à proteção do meio ambiente do trabalho, este princípio visa ga-

rantir melhores condições sociais ao trabalhador e a busca condições dignas e benéficas ao trabalhador no meio onde desempenha suas atividades laborais.

### 3.2.4 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e dos valores sociais do trabalho

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho encontram respaldo legal como princípios na Constituição da República Federativa do Brasil (1988). O artigo 1º preceitua ambos como 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, a valorização do trabalho humano, de maneira que garanta a todos a existência digna de acordo com os ditames da justiça social. Lembra ainda estes princípios a base do Direito Romano de viver honestamente, não prejudicar ninguém e da a cada um o que lhe pertence.

### 3.2.5 Princípio do Poluidor-Pagador e da Responsabilização

O princípio do poluidor-pagador “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”. (LEITE, 2011, p.21). No meio ambiente do trabalho, traduz que 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 de Responsabilização, o qual possibilita a aplicação de sanção àquele que ameaçar ou lesar o meio ambiente, assim, permite que o poluidor seja obrigado a responder por sua conduta lesiva. (LEITE, 2011)

No Brasil, na esfera jurídica, existe a triplíce responsabilização, pois aquele que poluir o meio ambiente está sujeito às sanções administrativas e penais, independente da obrigação de reparar o dano, conforme o artigo 225, §3º da Constituição Brasileira vigente. Trata-se, pois das responsabilidades administrativa, penal e civil.

## 4 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. Isto viola diretamente o meio ambiente laboral sadio e equilibrado.

### 4.1 Impactos do assédio moral no meio ambiente do trabalho sustentável e danos para a saúde do trabalhador

Após discorrer brevemente sobre o assédio moral e sobre o meio ambiente do trabalho, cumpre enquanto objetivo analisar os impactos da conduta caracterizada como as-

sédio moral ao meio ambiente do trabalho sustentável. Uma vez que no meio laboral é identificado a pratica do assédio moral, este apresenta danos não somente ao trabalhador, mas também aos desempenhos e qualidade do trabalho, bem como, a coletividade.

Primeiro quanto aos danos para a natureza do trabalho, uma vez, que o assédio moral é uma conduta repetitiva e corriqueira no ambiente de trabalho, e expõe a vitima 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 serem a próxima vítima, fato este, que prejudica o desempenho de suas funções. (BARROS, 2012)

Tal conduta compromete o equilíbrio do ambiente laboral, a sadia relação entre os empregados, violando assim, segundo Fiorillo (2012), 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 destes com seu ambiente laboral, fazendo com que sejam ineficazes os valores sociais do trabalho e 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 por meio 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. Este autor afirma que

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 [...] (FREITAS, 2012, p.148)

Assim, resta evidente ao analisar o assédio moral no contexto acima, que esta conduta impacta negativamente no meio ambiente do trabalho sustentável, visto que, como mencionou o teórico não há que se falar em sustentável se o trabalhador for coisificado em seu valor. Além disso, ficam demonstrados objetivamente os impactos do assédio moral para a saúde do trabalhador, comumente os danos são: Crises de choro, Dores generalizadas, Palpitações e tremores, Sentimentos de inutilidade, Insônia ou sonolência excessiva, Depressão, Diminuição da Libido, Aumento da pressão arterial, Dor de cabeça, Distúrbios digestivos, Tontura, Falta ou excesso de apetite, Falta de ar, Uso de bebida alcoólica, Tentativa de suicídio (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010).

Assim, se observar os impactos diretos na saúde do trabalhador – os quais vão desde uma simples dor de cabeça até as tentativas e em alguns casos mais extremos a consumação do suicídio. Além, disso os danos à saúde quando em estados avançados podem levar a morte. Para Barros (2012, p.849) os danos do assédio moral são danos tanto à saúde quanto a vida do trabalhador. “O dano à saúde poderá implicar não só diminuição da aptidão laboral da vítima, mas lesão nas suas faculdades culturais, artísticas, desportivas, religiosas, sexuais e etc.”.

O autor deixa expressos os danos ao trabalhador, mas também deixa demonstrados os danos ao próprio trabalho, haja vista, que a diminuição da aptidão para o trabalho gera o absenteísmo, baixo índice de produtividade, de criatividade, alta rotatividade, bem como, aumento de demandas trabalhistas. Assim, diante dos impactos do assédio moral ao meio ambiente do trabalho expostos reforça o dever não somente do Estado, mas de toda a coletividade na proteção do meio ambiente do trabalho.

## 4.2 Trabalhador, meio ambiente do trabalho e suas respectivas tutela jurídica

Destacou-se no subtítulo trabalhador e meio ambiente do trabalho dando ideia de duas concepções distintas, apenas para fins didáticos, pois o trabalhador está inserido no meio ambiente do trabalho e assim 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 assim de um mero direito trabalhista, mas um direito diretamente vinculado à saúde e vida do trabalhador (MELO, 2012).

Por isso, já se destaca que a tutela jurídica do trabalhador e seu local de trabalho, vão além do Ordenamento jurídico brasileiro, mas se inseri como rol de proteção dos Direitos Humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) assegura em seu artigo V que “Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante”, além disso, assegura dentre outros direitos o direito a saúde, a segurança pessoal, a dignidade e ao trabalho. Dallari (2012) defende que o direito ao trabalho é um direito humano, uma vez, que é condição indispensável para o exercício da cidadania e a uma vida digna.

### 4.2.1 Tutela Jurídica do Meio Ambiente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Meio ambiente do trabalho é uma das quatro classificações do meio ambiente, e por esta inserindo neste bem de uso comum do povo, merece também proteção constitucional. Sobre a tutela jurídica, Sirvinskas (2012, p.751) defende que,

*Meio ambiente do trabalho é uma das espécies do 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.*

O autor, então relaciona a proteção do meio ambiente do trabalho, a 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 logo no artigo 1º da Constituição Federal de 1988 e seus incisos. Além da tutela jurídica no artigo 1º e 225, também é importante mencionar o artigo 170 da referida Constituição, 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 atrela a valorização do trabalho humano com a 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 artigos 196 e 200 ainda da Constituição Federal de 1988. No artigo 196 o legislador comprova que o direito a um meio ambiente sadio do trabalho não é um 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 este contemplado no artigo 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 do trabalho, não cabe aqui esgotá-los, mas relacionando, especificamente, a conduta de assédio moral, cumpre ainda citar um último dispositivo, a saber artigo 5º, V e X que garantem o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem e 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.

#### 4.2.3 Tutela Jurídica do meio ambiente do trabalho nas normas infraconstitucionais

O assédio moral, nestes termos, não é regulamentado como uma conduta criminosa típica, contudo, a prática de assédio moral se desmembra para a criminalização do agressor, assim, a vítima encontra tutela jurídica no Código Penal brasileiro, sobretudo, nos crimes contra a honra (artigos 138, 139 e 140), mais comuns na conduta do assédio moral. Também no Código Penal destacam-se algumas disposições legais que protegem o meio ambiente do trabalho, como por exemplo, o artigo 132 que criminaliza o ato de exposição de trabalhadores a perigos diretos e iminentes.

Além da proteção do trabalhador no Código Penal, e na Constituição Federal de 1988, o trabalhador tem proteção na própria Consolidação das Leis Trabalho – CLT, qual foi recepcionada pela Constituição brasileira vigente. A CLT, dedica um capítulo (capítulo V) para

tratar da segurança e medicina do trabalho, com objetivo dentre outros de prevenir danos ao meio ambiente do trabalho. Pode-se destacar, referente ao meio ambiente do trabalho, o artigo 158, que alude ao cumprimento das normas ambientais laborais. Por fim cumpre citar a Lei nº 6938/81 que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, a qual embora não cite diretamente o meio ambiente do trabalho, trata da proteção jurídica do meio ambiente em sentido amplo, e assim, incluindo tal classificação.

Destaca-se o artigo 14, § 1º da referida Lei ambiental, que impõe a aplicação das penalidades ao poluidor independente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade que causou danos ao meio ambiente e a saúde do trabalhador.

### **4.3 Da responsabilidade civil do agressor e precedente para a responsabilidade penal e administrativa**

Pelo exposto é evidente a possibilidade de reparação dos danos materiais e morais decorrentes da ardilosa prática de assédio moral fundamentados no artigo no artigo 1º, III, artigo 3º, IV e, especialmente, no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Resta assim configurada a Responsabilidade Civil do empregador, a exemplo da jurisprudência abaixo:

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. (TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00181201405103004 0000181-48.2014.5.03.0051)

A jurisprudência reconhece o cabimento da responsabilidade civil, entendida como a reparação e indenização dos danos decorrentes do assédio moral para a vítima. Igual entendimento é o do Supremo Tribunal Federal – STF em posicionamento sumulado (Súmula n.341) onde o empregador pela culpa na sua escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos, assim a responsabilidade civil é objetiva 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. (TRT, 17ª REGIÃO, AC.9029-2002, DOE 15.10.2002)

Por certo, ainda que não seja o assédio moral tipificado como conduta criminosa, mas já está pacificado nos tribunais, inclusive no STF que o assédio moral enseja a responsabilidade civil direta do empregador, no intuito, de indenizar e reparar os danos materiais e/ou morais. Resta ainda, já que o assédio moral viola o meio ambiente do trabalho, mencionar a tríplice responsabilização prevista na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 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 a tríplice responsabilização, sendo elas: 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 – inseridas o assédio moral, abre precedente com base Constituição da República Federativa do Brasil/1988 para 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 n.º18.456/2014 do Estado de Goiás que dispõe sobre a prevenção e punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual, veja:

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.

É certo, que mesmo não havendo lei federal, mais tais iniciativas abrem precedentes para discussão e apreciação do poder judiciário, especificamente, em se tratando de assédio moral na Administração Pública, mas que também pode se alastrar para as 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 apli-

cada aos crimes contra a honra, tipificados nos artigos 138, 139 e 140 – todos do Código Penal Brasileiro.

Por todo exposto, o assédio moral no meio ambiente do trabalho viola as normas do Direito do Trabalho brasileiro, bem como, do Direito Ambiental, Penal e Constitucional, além de representar uma afronta aos Direitos Humanos, assegurados no Ordenamento jurídico brasileiro e na Ordem Internacional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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 Constituição Federal, violando, por conseguinte, os próprios direitos humanos, já que se trata de uma conduta que trás danos a integridade física e psicológica da vítima, comprometendo sua própria existência de forma digna.

Quanto à tutela jurídica identificou-se ainda que o termo assédio moral não esteja tipificado na Lei Penal brasileira, a conduta em si, é penalizada geralmente nos crimes contra a honra tipificados no Código Penal nos artigos 138, 139 e 140. Além disso, o assédio moral também é vislumbrado como conduta criminosa à luz do artigo 132 que criminaliza o ato de exposição de trabalhadores a perigo direto e iminente. Desta maneira, se conclui que o assédio moral no meio ambiente do trabalho constitui sim uma prática criminosa ensejando a responsabilidade criminal do agressor. Outro destaque é a responsabilidade civil do agente que pratica assédio moral – uma vez que, gera a obrigação de reparação dos danos materiais e morais causados a vítima, conforme pacificado nos tribunais superiores.

Vislumbra-se ainda, a proteção jurídica do trabalhador contra o assédio moral com base no princípio da proteção, consagrado no Direito do Trabalho, assim como, diante da vasta legislação ambiental brasileira, já que a prática do assédio moral configura-se como uma violação do meio ambiente do trabalho sustentável. Diante disso, cabendo à aplicação da triplíce responsabilidade (criminal, administrativa e civil) ao agressor, pois o meio ambiente do trabalho é umas das classificações de meio ambiente tutelada na Lei Constituição Brasileira de 1988.

Portanto, o assédio moral ocasiona impactos negativos tanto ao trabalhador quanto para o trabalho. Para o trabalhador gerando danos a saúde mental e física. Os impactos ao ambiente do trabalho geralmente estão entornos da baixa produtividade, do absenteísmo, da alta rotatividade e 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 traba-

lhador por meio da legislação constitucional e infraconstitucional, destacando-se o Código Penal e a CLT. E como argumentado neste artigo, como o assédio moral viola o meio ambiente do trabalho sustentável, abre precedente para uma tutela do trabalhado também à luz da legislação ambiental brasileira – a qual atribui ao agressor a tríplice responsabilização.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ªEd. 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.
- \_\_\_\_\_. **LEI Nº. 6938 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm). Acesso em 12 de jul. 2014.
- \_\_\_\_\_. **DECRETO-LEI N.º 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 03 de Agos. 2014.
- \_\_\_\_\_. **DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**. Código Penal brasileiro. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm). Acesso em 29 de jul. 2014.
- COMISSÃO MUNDIAL DE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO** - “Relatório de Brundtland”. Disponível em: <http://www.pensamentoverde.com.br/meio-ambiente/nosso-futuro-em-comum-conheca-o-relatorio-de-brundtland/>. Acesso em: 26 de jul. 2014.
- 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](http://www.dji.com.br/diversos/declaracao_universal_direitos_humanos.htm). Acesso em: 24 de jul. 2014.
- FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 11ª. 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.
- GOIÁS, **Lei n.º18.456/2014**. 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>. Acessado em: 12 de set.2014.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assedio 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**. 2ªed., rev., atual. e ampl. São Paulo, 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. Livro III. São Paulo: Nova Cultural, 2011.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalhador e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2010
- MILARÉ, Édis. **Direito do Ambiente**: a gestão ambiental em foco. 7.<sup>a</sup> Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no Trabalho**. Brasília: MTE, 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/ipec/>
- PEREIRA, João Renato Alves. **Assédio moral**: dando a volta por cima, 2<sup>a</sup> edição. São Paulo: Editora do Autor, 2004.
- SILVA, Elicleia dos Santos da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Macapá: CEAP, 2014, 58p. (Trabalho de Conclusão do Curso de Direito)
- SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 8<sup>a</sup> Ed. – São Paulo: Malheiros Editores, 2009.
- SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de Direito Ambiental**. 10<sup>a</sup> 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.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO-3<sup>a</sup> REGIÃO - **RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00181201405103004 0000181-48.2014.5.03.0051**.  
\_\_\_\_\_, 17<sup>a</sup> REGIÃO, **AC.9029-2002, DOE 15.10.2002**.

*Artigo recebido em 29 de março de 2015.*

*Aprovado em 10 de março de 2016.*