

A (in)eficiência ao combate do assédio moral no ambiente empregatício: ação velada e latente

The (in)efficiency in combating bullying in the employment environment: veiled and latent action

DOI:10.34117/bjdv7n2-112

Recebimento dos originais: 08/01/2021

Aceitação para publicação: 08/02/2021

Andréia Chiquini Bugalho

Mestre pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Membro do Grupo de Estudo GEDTRAB da FDRP. Líder e membro do Grupo de Estudos Contemporaneidade e Trabalho (GPCeT) da Unaerp
E-mail: andreiabugalho@hotmail.com

Catharina Marques

Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Membro do Grupo de Estudos Contemporaneidade e Trabalho (GPCeT) da Unaerp
E-mail: catharinamar@hotmail.com

Vitória Pedersoli

Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP)
Membro do Grupo de Estudos Contemporaneidade e Trabalho (GPCeT) da Unaerp
E-mail: vi_pedersoli@hotmail.com

RESUMO

O presente trabalho objetiva, por meio de pesquisa bibliográfica analisar o assédio moral no ambiente empregatício, que hodiernamente atinge a minoria hipossuficiente, bem como, a extensão de suas consequências e a reparação devida às vítimas, de forma que os danos sejam minimizados. Enfatizaremos também a responsabilidade inerente do empregador pela fiscalização, cumprimento efetivo das normas de segurança e prevenção de doenças ocupacionais, garantindo assim um ambiente maleável e a preservação da saúde físico-mental. O estudo apresenta relevância na medida em que os casos de assédio moral estão em escala ascendente, e o seu completo entendimento é necessário para se reconhecer as situações em que se encontra a vítima e o assediador. Utilizou-se do método hipotético-dedutivo para a obtenção das conclusões.

Palavras-chave: Assédio Moral, Integridade Psíquica, Política Pública, Proteção à Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

The present work aims, through bibliographic research, to analyze the moral harassment in the employment environment, which today affects the hyposufficient minority, as well as the extent of its consequences and the reparation due to the victims, so that the damages are minimized. We will also emphasize the employer's inherent responsibility for inspection, effective compliance with safety standards and the prevention of occupational diseases, thus ensuring a flexible environment and the preservation of physical and mental health. The study is relevant to the extent that the cases of moral harassment are on an

upward scale, and its complete understanding is necessary to recognize the situations in which the victim and the harasser find themselves. The hypothetical-deductive method was used to obtain the conclusions.

Keywords: Bullying, Psychic Integrity, Public Policy, Protection of Workers' Health.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma das violências mais habituais no mundo contemporâneo, apesar de ser silenciosa, a cada dia que passa está ganhando empoderamento e lugar de fala¹ nas redes sociais. É de notório saber que este fenômeno surgiu com a evolução da sociedade e intensificação das relações sociais no ambiente de trabalho.

Nessa esteira, o assédio moral é existente na esfera pública e privada, podendo ser evidenciado através de concorrência exacerbada com gratificação em público e, por seguida, a ridicularização daqueles que não obtiveram o devido resultado, além de insultos e apelidos de forma frequente ao trabalhador que, muitas vezes, pode ser implícito, mas a decorrência de características físicas, orientação sexual, credo ou origem deixa entendível para qual destinatário pertence. Ademais, pode ocorrer também a exclusão em confraternizações ou solenidades, ficando perceptível o repúdio à presença.

No entanto, as imensuráveis possibilidades comportamentais do assediador pode advir em âmbitos distintos, porque sua manifestação pode provir de um superior hierárquico contra os seu subordinados (vertical descendente), entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio horizontal) ou até mesmo de forma mista, de um subordinado contra o superior hierárquico (vertical ascendente), mas de qualquer modo, a vítima permanece em ambiente constrangedor e opressivo sofrendo constante humilhação, a qual desenvolve problemas físicos-mentais em decorrência desse abuso psicológico, sendo muito comum os transtornos mentais como depressão, síndrome de Burnout, ansiedade e o mais grave dentre todos, o suicídio.

Portanto, buscamos perscrutar por meio de análises bibliográficas desde a origem do assédio até as conquistas dos direitos fundamentais e sociais ao longo da história, sobretudo no que concerne à responsabilidade do empregador na preservação da saúde e melhoria do bem-estar do trabalhador e, por consequência, a escassez de políticas

¹ Local de fala é uma das conquistas dos movimentos sociais e representa uma liberdade de expressão dos grupos minoritários oprimidos pela sociedade, sendo, portanto, o real protagonista da discussão, porque têm o direito à voz.

públicas de conscientização do assédio moral e lentidão na criação de tutela jurídica trabalhista acerca da cultura do cancelamento que acovarda a época atual.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 INTERFACE DO ASSÉDIO E A CONSTÂNCIA NO MUNDO TRABALHISTA

Assédio se constitui em uma atitude de cunho pejorativo em que o empregador ofende, humilha e constrange o trabalhador de forma contínua e prolongada, numa frequência de uma vez por semana durante seis meses, pelo menos. Tal conduta resulta no isolamento do afetado perante os outros colegas de trabalho, além de consequências emocionais e práticas, na maioria das vezes, danosas. À vista disso, divide-se em assédio moral e sexual. O primeiro diz respeito a uma ofensa mais psicológica, sendo feita via verbal, como, por exemplo, xingamentos, coação excessiva, apelidos, brincadeiras maldosas, ameaças de demissão ou outra punição sem uma causa específica; já o assédio sexual, também pode ser manifestado por meio de palavras, no entanto, está destinado a agredir a dignidade sexual da vítima, afetando, dessa forma, a imagem que se tem de si mesmo.

No presente artigo o foco está centrado no assédio moral. Logo, tal tema sempre esteve presente no Brasil, todavia, somente nos últimos anos que o assunto ganhou destaque, resultando em debates jurídicos e reflexões sobre o tema proposto, embora existissem várias pesquisas na área da biologia e ciência, o assunto só veio à tona após o estudo do psicólogo alemão Heinz Leymann por volta dos anos oitenta. Ele estudava questões pertencentes à esfera trabalhista e, a partir de suas pesquisas, identificou o fenômeno do assédio e utilizou a expressão “mobbing” para se referir a tal ideia. No entanto, o psicólogo não foi o pioneiro no uso da palavra, a qual deriva do verbo em inglês “to mob” que significa assediar ou agredir em massa e, do substantivo “mob” com conceito de tumulto. Sendo assim, “mobbing” dá ideia de um assédio coletivo, justificando, então, o emprego da expressão para se referir ao assédio moral.

Existem, no entanto, alguns elementos constitutivos do assédio moral, Mônica Chiapetti Falkembach² explica que são eles: sujeito ativo, que é o assediado, sendo o empregador ou qualquer pessoa que ocupe posição superior à do trabalhador que está

² FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. Assédio moral – diagnosticando as consequências. DireitoNet. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20trabalho,degradando%20o%20clima%20de%20trabalho.>> Acesso em: 31 ago. 2020.

sendo ofendido, não sendo o assédio uma prática exclusiva do empregador perante determinado funcionário; e sujeito passivo, sendo a vítima alvo das ofensas. Além disso, há espectadores que são as pessoas que assistem à situação danosa e acaba sendo parte do problema de forma indireta, podendo, ainda, contribuir com a atitude do agressor, uma vez que se omitem e nada fazem perante o cenário abusivo.

Mas para que se configure assédio, as condutas devem ter caráter hostil e reiterado, provocando desequilíbrio na vida pessoal e profissional da vítima, entretanto, não pode ser analisado o fato de forma isolada, tendo em vista que alguns conflitos e desentendimentos são comuns no ambiente de trabalho. Além disso, o assediador deve ter intenção e consciência de que o fato é prejudicial à vítima. Por isso, conforme a explanação da vitimóloga Hirigoyen³, algumas pessoas ou cargos ocupados estão mais propensos a sofrerem abusos: “certas pessoas correm o risco de fazer sombra a um superior ou a um colega. A tentação de rebaixá-los ou afastá-los pode então ser grande”.

Os fatores acima apontados contribuem para demonstrar que o ambiente de trabalho poderá ser propício ao desenvolvimento de práticas humilhantes, que poderão causar desequilíbrio na vida pessoal e profissional do trabalhador.

Assim, é de grande importância analisar a dimensão dos fatos, na organização do sistema da empresa, no poder diretivo do empregador, seja em virtude das suas decisões e nos atos tomados pelos empregados da empresa de forma vertical e horizontal. Geralmente, o agressor usa algumas estratégias, as atitudes mais frequentes são escolher uma vítima considerada frágil e isolá-la do grupo, impedir a expressão da mesma sem justificativa, ridicularizar perante terceiros, menosprezar, desencadeando assim, doenças preexistentes, baixa autoestima e desinteresse pela função exercida no ambiente empregatício.

O assédio moral se divide em algumas espécies: vertical descendente; caracterizada por relações autoritárias em que há a manipulação do medo e é cometido pelo empregador ou qualquer superior; vertical ascendente, com a modalidade contra o superior hierárquico que deriva de um ou vários subalternos; e assédio moral horizontal, aquele cometido entre colegas de trabalho que geram conflitos interpessoais e competitivos. Por isso, tanto o assediador hierárquico quanto o funcionário subordinado, descumprem uma obrigação geral e contratual, segunda a qual garante a dignidade

³ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. Ed 5. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

humana prevista constitucionalmente, além do mais, a conduta arrogante estimula a rivalidade e atinge os direitos da personalidade.

Neste diapasão, o abusador deve responder por perdas e danos devido sua conduta inaceitável e ilícita, além de desobedecer às normas e regulamentos internos da instituição vinculada, visto que, o assédio moral gera consequências, porque além de ser prejudicial para o empregado, também afeta a sociedade causando a exclusão social e laboral do empregado. O trabalhador que sofre assédio tem o rendimento mais baixo e fica mais suscetível à erros no âmbito do trabalho, conseqüentemente, sobrecarrega a previdência social, uma vez que, quanto mais pessoas sem emprego, mais utilizado o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

As conseqüências também se dividem em: fase de enredamento, conseqüências a longo prazo e conseqüências específicas. A fase de enredamento constitui em uma certa sedução que acaba com psicopatia, dado que a vítima tende a renunciar em um primeiro momento, a fim de evitar problemas e, de outro lado, o assediador prossegue com manipulações indiretas. Em seguida, vem a confusão causada pelo acúmulo de estresse, acarretando a dúvida, pois a vítima não consegue acreditar na realidade, negando-a, porque já se encontra manipulada pelo assediador.

As conseqüências a longo prazo, por sua vez, ocorrem após a fase supracitada. Tem-se o choque produzido quando as vítimas têm noção da agressão; descompensação; o trabalhador sente o assédio de forma direta, tendo assim, sua capacidade de resistência limitada; separação; acontece por parte do empregado, uma vez que o fim do assédio é a demissão do agredido e, evolução; quando a vítima se livra do terror psicológico sofrido, embora ainda tenha que lidar com os danos emocionais e físicos deixados.

Já as conseqüências específicas fazem menção às conseqüências emocionais causadas nas vítimas, muitas vezes, sem volta. Dentre elas estão o estresse, ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos (perda ou ganha de peso de forma rápida, alterações endocrinológicas, doenças de pele, vertigens, pressão arterial descontrolada, entre outros), estresse pós-traumático, desilusão, vergonha, humilhação, perda do sentido em viver, modificações psíquicas e até mesmo, o suicídio.

A doença mais relacionada ao assédio moral no trabalho é Síndrome de Bornout. A referida doença (CID 10-Z73), conforme o site Minha Vida⁴, diz respeito à um conjunto

⁴ ADOLFO, Kalel. Síndrome de Burnout. Minha Vida. Disponível em: <<https://www.minhavidacom.br/bem-estar/tudo-sobre/35831-sindrome-de-burnout>> Acesso em: 13 ago. 202

de sintomas (por isso a denominação síndrome), também chamado de esgotamento profissional. Suas principais causas são: ambientes de cobranças exageradas, muita pressão psicológica, responsabilidade extrema, conflitos entre colegas e longas jornadas de trabalho. O prognóstico deriva, pois vai desde sintomas físicos até sintomas emocionais, como a exaustão, febre, fadiga, transpiração, problemas gastrointestinais, dificuldade na respiração, ansiedade, depressão, insônia, desânimo e até dificuldade para desenvolver um raciocínio.

Apesar de ter tratamento, é necessário não ignorar os sinais que o corpo envia a fim de alertar que algo não está bem. Logo, pode-se perceber que os sintomas da doença estão diretamente relacionados com as características do assédio moral, por isso a Síndrome de Bornout é tão recorrente no âmbito trabalhista, geralmente tóxico. É notório que o medo do desemprego afeta milhares de pessoas, o que contribui para que alguns trabalhadores suportem a situação de agressão, uma vez que são dependentes financeiramente daquele emprego. Dessa forma, é possível observar tamanho prejuízo que um ambiente de trabalho desfavorável fornece, ele pode excluir a vítima do trabalho, aniquilar as oportunidades presentes e futuras.

Assim, qualquer que seja o tipo de assédio, estamos diante de um conflito assimétrico, onde existe uma diferença de poder entre o agressor e a vítima.

2.2 INEFICÁCIA DA RESPONSABILIDADE DO AGRESSOR DEVIDO A NORMALIZAÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O princípio da dignidade da pessoa humana é primordial para composição e eficiência do Estado Democrático de Direito, e em virtude da Constituição da República Federativa do Brasil (CF/88), o rol de direitos sociais pétreos é esplêndido e vincula a todo conjunto de normas infraconstitucional vigente, principalmente, no que concerne à esfera trabalhista, a qual existe uma desigualdade dos polos por natureza e, por conta disso, a responsabilidade objetiva do empregador é inerente e sua desobediência causa um afrontamento aos pilares de ordem pública.

Neste diapasão, os princípios supraconstitucionais e justralhista são a base da construção do ordenamento para regulamentação das relações jurídicas e, por essa razão, o dirigismo contratual através da intervenção estatal restringe a autonomia da vontade entre os pactuantes a fim de proteger e garantir os direitos do hipossuficiente em

conformidade com *pacta sunt servanda*⁵ revestido de boa-fé na relação contratual, pois o trabalho por ser um direito social (Art. 6º CF/88) acachapante, enobrece o homem para prover às carências da vida, porém, não deve ser tratado como escambo, mas algo digno e merecedor de atingir a função social como bem comum em sociedade, assim como Alceu Amoroso Lima afirma na encíclica *Mater et Magistra*:

A alma do Bem Comum é a Solidariedade. E a solidariedade é o próprio princípio constitutivo de uma sociedade realmente humana, e não apenas aristocrática, burguesa ou proletária. É um princípio que deriva dessa natureza naturaliter socialis do ser humano. Há três estados naturais do homem, que representam a sua condição ao mesmo tempo individual e social: a existência, a coexistência e a convivência. Isto vale para cada homem, como para cada povo e cada nacionalidade.

A existência, a coexistência e a convivência harmoniosa são fatores essenciais para a motivação e equilíbrio laboral, lado outro, a ocorrência de assédio no local de trabalho tem efeitos negativos, conduzindo para a ineficiência da empresa e a ruptura dos princípios da solidariedade, dignidade humana, valor social do trabalho e livre iniciativa.

O Brasil ratificou em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos e por ser norma de ordem pública, o efeito submete as esferas infraconstitucionais e torna-se indispensável ao desenvolvimento e bem-estar do ser humano, como declarado de forma indefectível que todos gozam das garantias e liberdades, sem distinção de nenhuma espécie e, principalmente, proteção contra qualquer violação exposta na declaração. Entretanto, a Organização Internacional do Trabalho oficializou em 1999 o termo “trabalho decente”⁶, referindo-se aos direitos básicos de prevenção à saúde do trabalhador em ambiente empregatício, a qual não abrange somente afecção ou doenças, mas situações que ocasiona agravo na segurança ou saúde psíquica que instintivamente gera queda na produtividade e qualidade.

Portanto, é compreensível que quem obtém cômodos derivados da atividade econômica administrada deve por força de lei suportar os incômodos, ou seja, as pessoas que lucram em cima da atividade exercida tem obrigação de suportar também os riscos

⁵ O termo “*pacta sunt servanda*” vem do latim “os pactos devem ser cumpridos” e constitui um princípio da força obrigatória de um contrato. As partes gozam do direito da liberdade de contratar, e o contrato firmado torna-se a lei entre elas, sendo que seu descumprimento acarreta o dever de indenizar por parte do inadimplente. Disponível: <<https://thaisimoni.jusbrasil.com.br/artigos/344275714/pacta-sunt-servanda-e-a-responsabilidade-civil-contratual>> Acesso em: 11 ago. 2020.

⁶ Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Decente. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 15 ago. 2020.

intrínseco e, por consequência, ab aeterno⁷ os princípios da integridade psicofisiológicas do trabalhador abrange tanto um meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 255, CF/88) quanto direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII da CF/88), devido a intensificação das relações organizacional, tanto o assédio sexual como o moral precisa ser blindado com normas de segurança e preservação da saúde, como dito por Noemia Garcia Porto:

Há pesquisas que descortinam o assédio organizacional, a especificidade do assédio sexual, as questões discriminatórias envolvidas, inclusive na perspectiva de gênero, e apontam para o problema de que as violências têm se intensificado no mundo do trabalho, com consequências no campo da medicina e da segurança, na medida em que o trabalhador passa a ser visto como meio dentro de um contexto em que a finalidade lucrativa é um fim em si mesma. O modo de produção capitalista pós-fordista assume uma expressão corporativa, em linguagem e comportamentos, em que ao trabalhador é destinada a única alternativa de uma adesão exponencial aos empreendimentos. ⁸ (Grifo nosso)

A par disso, verifica-se que o assédio atinge as estruturas organizacionais da empresa, sendo extremamente prejudicial à saúde financeira dela, comprometendo todo o sistema, “tanto o assédio moral individual quanto o organizacional violam os direitos da personalidade do trabalhador”⁹.

Mas vale trazer à baila que o poder diretivo conferido ao empregador na relação trabalhista, incessantemente, perfaz excesso de autoridade de um lado e de outro uma acentuada subordinação, a qual decorre de um cunho histórico acerca da função social exteriorizada na carta magna que constitui um caráter institucional por natureza, prevalecendo deste modo, a gestão contratualista. Por essa razão, o empregador acaba deliberando a lógica vilipendiosa ao abuso do exercício do poder de direção ou excesso do poder disciplinar sobre o mais fraco, como se não houvesse limites normativos e de caráter humanitário, isto posto, resta cristalino o *modus faciendi*¹⁰ enraizado nas relações trabalhista.

⁷ Desde sempre. Disponível em: <<https://www.dicionariodelatim.com.br/ab-aeterno/>> Acesso em: 10 set. 2020.

⁸ PORTO, Noemia Garcia. Assédio e a (des)humanização do trabalho. Revista proteção: saúde e segurança do trabalho, p.76-77, fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/images//DOCUMENTOS/2019/Artigo.Dra.Noemia.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2020.

⁹ ALVARENGA. Rúbia Zanotelli de. Assédio Moral Organizacional. p 7. Revista Paradigma da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Disponível em: <<http://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/94/103>> Acesso em: 11 set. 2020.

¹⁰ Modo de agir. Disponível em: <<https://www.dicionariodelatim.com.br/modus-faciendi/>> Acesso em: 10 set. 2020.

Assim, se a gestão é sobre pressão na intenção de adequar o empregado ao sistema organizacional do trabalho, exigindo produtividade, cumprimento de metas impossíveis, há de se analisar se o empregador está transferindo ao empregado o ônus do seu negócio, bem como, o exercício do poder disciplinar diante a presença de resultados insatisfatório. O excesso do poder disciplinar sobre o empregado que não cumpriu a meta estabelecida pode influenciar há alguma forma de ameaça concreta, especialmente se houver constrangimento contra ele, tal qual, a exposição vexatória e humilhante por não ter atingido o resultado esperado.

Atualmente, existe uma corrente doutrinária que se refere ao assédio moral como uma indústria líquida de auferir indenizações por meio da justiça do trabalho e não, pela justiça comum, configurando-se uma banalização do ordenamento jurídico como um todo. Porém, todos os brasileiros possuem o livre arbítrio de pleitear em juízo quando se sentem violados ou lesados em busca de proteção estatal que é direito constitucional, sendo vedado qualquer tipo de enriquecimento ilícito ou mediante a essa indústria. Age com má-fé e utopia perante ao tribunal, por isso, a necessidade da conjuntura dos elementos essenciais para configuração de tal assédio, como: direcionalidade, intencionalidade, temporalidade e repetição sistemática.

Alhures com o advento da Reforma Trabalhista em 2017 sob a roupagem da lei nº 13.467, o arcabouço jurídico trouxe algumas alterações e incorporações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de suma importância, como a reparação de danos de natureza extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho (art. 223-A) que por meio de ação ou omissão insulta a esfera moral do indivíduo, ocasionando danos a honra, imagem, autoestima e, principalmente, à saúde. No entanto, a responsabilidade por infringir o bem jurídico tutelado não é típico somente ao hierárquico, mas a quem colaborou com a propagação, valendo perfilar que, perante a jurisdição, será analisado a intensidade do sofrimento, os reflexos pessoais gerados na vida do trabalhador, bem como a possibilidade de superação psíquica e física.

Logo, no artigo 223-G, §1º (CLT) o legislador optou em fixar a oscilação da gravidade e sua correlação de acordo com cada grau, como exibido a seguir:

Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário

contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. ¹¹ (Grifo nosso)

Tendo em vista tudo isso, abre-se espaço para mencionar alguns princípios constitucionais assegurados na Constituição Federal. A CLT, em seu artigo 8º, admite a utilização de princípios fundamentais como fontes formais na ausência de dispositivos para a análise do caso concreto. Os princípios fundamentais são de suma importância para o direito do trabalho. No tocante ao princípio constitucional da dignidade humana, deve-se observar que ele se faz fundamental para a caracterização de um Estado Democrático de Direito. Quando, no entanto, está-se diante de uma situação abusiva como o assédio, depara-se com uma violação do referido princípio, uma vez que estão presentes humilhações e maus-tratos. A dignidade humana é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais, as relações jurídico-trabalhistas.¹² Portanto, ao tratar-se de relações trabalhistas, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana se faz presente, uma vez que ele deve ser respeitado em qualquer circunstância.

Além disso, vale ressaltar que o direito à personalidade também deve ser respeitado no trabalho, ainda que haja uma relação de subordinação entre empregado e empregador. O direito à personalidade é irrenunciável e não pode ser transferido a outrem, vide artigo 11 do Código Civil (CCB2002). No caso de desrespeito de tal direito, pode a vítima pleitear perdas e danos, assim dispõe o artigo seguinte da legislação civil brasileira.

Notando que o artigo 8º da CLT possibilita o uso dos dispositivos do direito comum como forma subsidiária, o pagamento de perdas e danos e indenização é perfeitamente cabível nas relações trabalhistas, por se tratar de uma relação hipossuficiente, quando se diz respeito a empregador e empregado. O Princípio da Proteção também é essencial, pois se de buscar uma proteção do empregado e propor maior igualdade no âmbito do trabalho, como coloca Martins:

Temos como regra que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade do empregador em relação ao empregado, dando a este último

¹¹ BRASIL. Presidência da República. Secretária-geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 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 nº 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. Portal da Legislação, Brasília, 13 de jun. de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 16 ago. 2020.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTr, 1997, p. 185/186.

uma superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei.¹³

Tal princípio se desdobra em três regras diferentes: *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. A primeira, também conhecida como *in dubio pro misero*, entende que no caso de dúvidas na interpretação da norma jurídica, deve-se favorecer a parte mais frágil, ou seja, o empregado. Contudo, essa regra não se aplica em casos probatórios. A segunda tem relação com o dever de aplicar a norma mais favorável ao empregado no caso de mais uma norma possivelmente aplicável, sendo, portanto, semelhante a primeira. Tal ideia se encontra expressamente no artigo 7º (CF/88, caput), a qual: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

O princípio da norma mais benéfica, tem a função de resguardar os direitos do empregado. Em um cenário de assédio, tal princípio se faz muito importante devido a sua função de proteger e deixar a relação de emprego mais justa e equilibrada. Outro princípio é o da irrenunciabilidade de Direitos. Por meio dele fica impossível que o trabalhador abra mão de determinados direitos, tais como: dignidade no trabalho, salário, repouso semanal, entre outros. Dessa forma, o empregador não pode criar situações constrangedoras para o operário e nem a obrigá-lo a renunciar os seus direitos, assim observa Barros:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.¹⁴

Além dos demais princípios anteriormente citados, cabe também o princípio da não discriminação quando se fala em assédio moral no direito do trabalho. A discriminação se dá de vários jeitos como, por exemplo, um cargo ocupado, uma deficiência, uma etnia, raça, cor, gênero, entre outros. Tal conduta preconceituosa é expressamente proibida e inaceitável, embora ainda ocorra. Apesar de estar intimamente ligado ao princípio da isonomia, o princípio da não discriminação se difere,

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. Curso de direito do trabalho. 2 ed. São Paulo: dialética, 1999, pág. 44.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Urso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

uma vez que esse último está relacionado com a negação de conduta diversa à empregados, enquanto o último busca uma igualdade.

É necessário, portanto, lembrar das relações de poderes a fim de que haja harmonização entre as relações, principalmente em um âmbito profissional propício a testemunhar situações de falta de respeito e igualdade. Assim, observa-se que perante o cenário atual e mesmo com algumas reformas na CLT, precisa-se de leis que procurem ajustar os direitos e deveres trabalhistas de modo que o trabalhador tenha segurança, assim como o empregador. A CLT tratou do problema em questão no artigo 223-A até 223-G. Como citado anteriormente, um dos motivos para que a vítima suporte tais abusos como o assédio moral é o medo de ficar sem o emprego e não conseguir sustentar, muitas vezes, sua família e a si mesmo.

Os sindicatos têm grande atuação no combate ao assédio, uma vez que podem divulgar métodos auxiliares dos trabalhadores, por meio de orientações sobre o que é o assédio moral e quais os tipos de assédio, por meio de campanhas, por exemplo, a fim de que a vítima identifique a situação.

Existem, ainda, meios de prevenção ao assédio moral, como, por exemplo, a criação de cláusulas específicas em acordos e convenções coletivas, além da conscientização e orientação por parte dos sindicatos como anteriormente citado. Guedes¹⁵ menciona quatro atitudes que contribuem para que não ocorra o abuso, uma vez que órgãos públicos e os próprios empregadores precisam discutir e repensar mais sobre o assunto.

São elas: mudanças na condição de trabalho, o tempo deve ser melhor aproveitado, a fim de que dê para praticar técnicas de relaxamento como a respiração profunda que auxilia na redução de estresse e ansiedade; mudança no comportamento da direção; deveria ter-se treinamentos para gerentes que abordassem como perceber um conflito e resolve-lo; melhoria positiva na posição social do indivíduo; em vez de querer estabelecer um padrão de conduta, as empresas deveriam se atentar a diversidade de cada integrante, pois isso enriqueceria o ambiente de trabalho, além de atender às necessidades do trabalhador que não concorda com o todo e, melhoria do padrão de moralidade do setor; os gerentes devem conseguir identificar que algo está gerando conflito, pois, muitas vezes, o trabalhador mostra sinais de esgotamento, e negligência de tarefas simples, fica desmotivado e reduz a produtividade, para que, assim, os problemas possam ser

¹⁵ RESCH; SCHUNBINSKI, apud GUEDES, op. Cit., p. 163-166.

solucionados antes que o mobbing se expanda e repita. Os integrantes dos Recursos Humanos devem tomar as devidas providências externa e internamente, tendo em vista que os gerentes e donos da empresa não concordam com práticas nocivas, punindo o abusador e dando o suporte necessário ao abusador.

Evidencia-se que o assédio moral é uma prática inaceitável que precisa ser conhecida por todos, a fim de evitar sua ocorrência, pois seus efeitos podem ser eternos e muito prejudiciais em várias esferas da vida profissional e pessoal dos envolvidos.

3 CONCLUSÃO

O ordenamento jurídico constitucional é um princípio supremo que regula toda forma de conduta e gerenciamento do Estado, devendo ser respeitada por todo o conjunto infraconstitucional em razão da sua força vinculante, limitando conforme a hierarquia das normas. Mas apesar da rigidez estatal, existe um ponto de flexibilidade para não coagular o sistema ao mesmo tempo que evita a ruptura do Estado Democrático de Direito.

Embora notório os princípios protecionistas e normas preventivas ao combate do assédio moral nas relações sociais e do trabalho, ele ainda é corriqueiro e camuflado dentro do ambiente empregatício, em que suas ações e consequências ainda são veladas e latentes, ocasionando danos até mesmo irreversíveis ao psicológico do trabalhador, gerando por outro lado, uma queda na produção e eficiência na mão de obra qualificada, bem como, a sua exclusão social e laboral.

Por fim, no que tange aos efeitos e consequências das práticas de assédio, cabe efetividade do poder público e das empresas a sua eliminação. Ademais, o Direito do Trabalho visa resguardar os direitos e deveres da parte hipossuficiente da relação hierárquica, é notória tamanha relevância de leis mais severas que tenham por objetivo repudiar qualquer atitude prejudicial e desrespeitosa ao empregado, como, por exemplo, o assédio moral.

Dessa forma, é de extrema necessidade a efetivação das políticas preventivas e repressivas dentro da própria empresa, por meio de regimento e normas internas. É possível também, a abordagem de respeito às diferenças, de modo que eduque as pessoas para, finalmente, levar a uma rede solidária. Todavia, para efetivação dessas normas internas, é preciso haver canais de denúncias anônimas, dentro do próprio ambiente de trabalho ou por intermédio do sindicato da respectiva categoria, sendo assim, uma forma de desenvolvimento sócio trabalhista sustentável e eficiente.

Concluindo, o assédio moral e sexual atingem diretamente a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e os direitos da personalidade do empregado, haja vista, aniquila o empregado como pessoa e trabalho, excluindo o socialmente e profissionalmente, demonstrando dessa forma a importância no combate e prevenção, bem como, a ampliação de debates sobre o tema, e de políticas públicas eficazes, cooperando e contribuindo para o afastamento do assédio.

REFERÊNCIAS

ADOLFO, Kalel. Síndrome de Burnout. Minha Vida. Disponível em: <<https://www.minhavidade.com.br/bem-estar/tudo-sobre/35831-sindrome-de-burnout>> Acesso em: 13 ago. 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio Moral Organizacional. Revista Paradigma da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Disponível em: <<http://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/94/103>> Acesso: 11 set. 2020.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2008.

AMORIM, Gutemberg do Monte. Assédio no trabalho: quais os tipos, saiba como identificar e o que fazer. Jornal Contábil. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/assedio-no-trabalho-quais-os-tipos-saiba-como-identificar-e-o-que-fazer/>> Acesso em: 07 ago. 2020.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Guia Trabalhista. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>> Acesso em: 07 ago. 2020.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações nas relações de trabalho no Brasil. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 419-434, Maio/Agosto de 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010349792019000200419&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 04 ago. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTr, 1997.

_____, Alice Monteiro de. Urso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Nilson José Gomes. Assédio moral como acidente de trabalho no meio ambiente laboral. Belém, 2010. 200 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.ufpa.br:8080/jspui/handle/2011/7331>> Acesso em: 20 ago. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de direito do trabalho. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil. São Paulo: Ltr, 2017.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. Assédio moral – diagnosticando as consequências. DireitoNet. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20trabalho,degradand%20o%20clima%20de%20trabalho.>> Acesso em: 31 ago. 2020.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. Trabalho, educação e saúde, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, outubro de 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 04 ago. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. Ed 5. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEDUR, Jaqueline Matiazzo de Carvalho. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Jus Brasil. Disponível em: <<https://jaquelinematiazzo.jusbrasil.com.br/artigos/193513604/o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-e-o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>> Acesso em: 17 ago. 2020.

LIMA, Alceu Amoroso. O princípio de socialização. Síntese Política Econômica Social, Rio de Janeiro, v. 3, n. 11, p. 22-36, 1961. Disponível em: <<http://www.faje.edu.br/periodicos/index.php/Sintese/article/view/3159>> Acesso em: 16 ago. 2020.

LOPES, Regina Lúcia Mendonça; DINIZ, Normélia Maria Freire. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Florianópolis, v. 13, n. 4, p. 643-645, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072004000400019&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 01 set. 2020.

MARAZZO, Lucy Moraes de. Estudo do assédio moral nas organizações e seus impactos. 2016. 86 f. Dissertação (Mestrado em Sistema de Gestão) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2016. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/3527>> Acesso em: 04 ago. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Curso de direito do trabalho. 2 ed. São Paulo: dialética, 1999. OLETO, Alice de Freitas. Assédio moral: um estudo sobre jovens trabalhadores. 2016. 102 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUBD-ANYQKS>> Acesso em: 07 ago. 2020.

PORTO, Noemia Garcia. Assédio e a (des)humanização do trabalho. Revista proteção: saúde e segurança do trabalho, p.76-77, fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/images//DOCUMENTOS/2019/Artigo.Dra.Noemia.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2020.

RONDELLI, Cristiane Montenegro. Assédio moral na relação de emprego e responsabilidade civil do empregador. 2008. 300 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8296>> Acesso em: 04 ago. 2020.