XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II

DIVA JÚLIA SOUSA DA CUNHA SAFE COELHO

MANOEL JORGE E SILVA NETO

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejamquaisforemosmeiosempregadossemprévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direitos e garantias fundamentais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Diva Júlia Sousa da Cunha Safe Coelho; Manoel Jorge e Silva Neto – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-613-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal da Bahia - UFBA
Salvador – Bahia - Brasil
https://www.ufba.br/

XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II

Apresentação

Honra-nos de modo especial o convite para coordenar o Grupo de Trabalho Direitos e Garantias Fundamentais II, durante o XXVII Encontro Nacional do CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – em parceria com o Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA, realizado entre os dias 13 e 15 de junho de 2018 e teve como tema central "Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural".

As pesquisas apresentadas neste GT possibilitaram interessantes diálogos e debates do atual "estado da arte" sobre a pesquisa em Direitos e Garantias Fundamentais no Brasil. Se considerarmos as graves falhas na efetividade dos Direitos Fundamentais em nosso país, poderemos ver que os resultados obtidos nos trabalhos apresentados são de grande valia para evidenciar problemas concretos de efetivação das garantias constitucionalmente asseguradas, diagnosticar as principais falhas que afastam o direito normatizado de sua aplicabilidade na práxis cotidiana, bem como propor novos pontos de partida para que de fato os resultados destas pesquisas possam traçar novas perspectivas para a pesquisa realizada no Brasil sobre os Direitos Fundamentais.

Quanto ao tema das alterações da reforma trabalhista, destaca-se o interessante trabalho de Ana Paula Babtista Marques e Leda Maria Messias da Silva, que promove uma análise sobre as alterações referentes aos intervalos intrajornada sob a perspectiva da violação dos direitos da personalidade dos trabalhadores.

Ainda no âmbito da reforma trabalhista, Marco Antônio César Villatore e Ernani Kavalkievicz Júnior realiza em seu trabalho uma análise sobre a reparabilidade do dano extrapatrimonial após a reforma.

Na sequência, tem-se o trabalho sobre a proteção constitucional do trabalhador e a vulnerabilidade intercontratual, autoria de Manoel Jorge e Silva Neto e Arivaldo Marques do Espírito Santo Júnior.

O trabalho de Carla Sendon Ameijeiras Veloso e Irene Celina Brandão Félix analisa os mecanismos e garantias fundamentais para o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

Já sobre o tema do assédio moral nas relações de trabalho, Camila Bastos Barcelar Costa analisa os instrumentos de efetivação do assédio moral no país.

O trabalho de Poliana Cristina Gonçalves e Patrick Juliano Casagrande Trindade versa sobre a contradição na implementação de feriados nacionais como dias santos, do ensino religioso nas escolas públicas e analisa também a utilização de símbolos religiosos em repartições públicas do país.

Ainda no âmbito da discussão sobre o Estado laico brasileiro, Meire Aparecida Furbino Marques e José Adércio Leite Sampaio analisam, desde a perspectiva da educação básica, os limites constitucionais em um Estado laico, traçando considerações críticas sobre esta questão no Brasil.

Já Isaac Ronaltti Sarah da Costa Saraiva aborda outro aspecto sobre a liberdade religiosa, enfocando a análise no legado histórico de repressão ao direito de culto das minorias afro-ameríndias no Brasil.

Sobre o Estatuto das Pessoas com Deficiência, o trabalho de Adriano Fábio Cordeiro da Silva e Adelgicio de Barros Correia Sobrinho analisa o ensino inclusivo e seu efeito na formação de capital social.

Na mesma toada, Roberto Paulino de Albuquerque Júnior e Rafael Vieira de Azevedo analisam a estrutura e eficácia dos princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

O trabalho de Taysa Matos do Amparo e Bartira Macedo Miranda Santos analisa a interseção entre a ética e educação desde a perspectiva da formação da cidadania.

Marina Carneiro Matos Sillmann e Marcelo de Mello Vieira fazem uma análise sobre o HC nº 143.641 do STF acerca da situação da criança com mãe presa.

Ainda, Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães faz uma importante análise crítica sobre o papel da criança vítima de abuso incestuoso no judiciário brasileiro.

Sobre a temática direito fundamental a um ambiente ecologicamente equilibrado, dois trabalhos se destacam, o primeiro, de autoria de Francis de Almeida Araújo Lisboa e Thaís Aldred Iasbik, analisa o papel da educação ambiental como o novo marco jurídico de

emancipação em prol da ampliação da cidadania. O segundo faz um estudo comparativo sobre a questão da tutela do meio ambiente nas Constituições Brasileira e Espanhola, produzido pelas pesquisadoras Rafaelli Ianegitz e Jessika Milena Silva Machado.

Com relação a problemáticas envolvendo Direitos Humanos foram apresentados os seguintes trabalhos: um sobre a Função Social dos Direitos Humanos sob o prisma da cidadania e desenvolvimento no Estado Democrático de Direito, de autoria de Lília Teixeira dos Santos e outro sobre as violações de Direitos Humanos decorrentes da execução de Marielle Franco de autoria de Cynthia Barcelos dos Santos e Rodrigo de Medeiros Silva.

O trabalho de Lais Chuffi Rizardi e Edinilson Donisete Machado analisa a função social da propriedade urbana fundada sob o Princípio da Proporcionalidade.

Por fim, o trabalho de Diego Gabriel Oliveira Budel analisa a ideia de transcendência da dignidade da pessoa humana.

Os trabalhos aqui apresentados nos oportunizaram reflexões muito importantes para o debate sobre os direitos e garantias fundamentais no atual cenário da pesquisa jurídica brasileira. Os pesquisadores sempre comprometidos com o rigor científico, bridam-nos com relevantes trabalhos desenvolvidos em pesquisas de pós-graduação tanto no Brasil, quanto no exterior.

Boa leitura a todas e a todos!

Profa. Dra. Diva Júlia Sousa da Cunha Safe Coelho - UFU

Prof. Dr. Manoel Jorge e Silva Neto - UFBA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO E SEUS INSTRUMENTOS DE EFETIVAÇÃO

THE MOBBING INSTITUTE IN WORK RELATION AND ITS TOOLS OF REALIZATION

Camila Bastos Bacelar Costa [1]

Resumo

O presente texto é uma pesquisa exploratória que irá tratar sobre o instituto do assédio moral na relação de trabalho, conceituando-o e fornecendo os seus principais elementos caracterizadores, espécies, além da sua subespécie, o assédio moral por competência. Esclarece as particularidades, bem como delimita seus sujeitos. Ressalta o direito à indenização nas diversas fases do contrato de trabalho e apresenta os principais instrumentos por meio dos quais o assédio moral se concretiza. Tudo com o objetivo de, a partir da pesquisa bibliográfica efetuada, proporcionar maior aprofundamento do tema ao leitor.

Palavras-chave: Relação de trabalho, Assédio moral, Assédio por competência, Indenização, Instrumentos

Abstract/Resumen/Résumé

The present text is an exploratory research that will deal with the mobbing institute in work relation, conceptualizing it and providing its main characterizing elements, species, in addition to its subspecies, the mobbing by competence. It makes clear the particularities, as well as delimits its subjects. It highlights the right to compensation at the different work contract stages and presents the main tools by means of which the mobbing is materialized. All with the objective to, as of the bibliographic research accomplished, provide further deepening of the theme to the reader.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work relation, Mobbing, Mobbing by competence, Compensation, Tools

[1] Advogada, bacharel em Direito (UEFS), pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito e mestranda em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia.

1 INTRODUÇÃO

Inobstante ser um tema enfrentado há algum tempo, o assédio moral nas relações de trabalho ainda é um tema extremamente atual. A temática se atualiza e carece de aprofundamento e nova abordagem a partir das mudanças contextuais atravessadas, como é o caso do advento da Reforma Trabalhista.

Em que pese a metodologia empregada, é uma pesquisa exploratória, na classificação de Antonio Carlos Gil (2002, p. 41-45), com base em seu objetivo de proporcionar maior aprofundamento do tema ao leitor, explicitando-o a partir de pesquisa bibliográfica e fundamentando o trabalho a partir dos principais livros e mais atuais artigos científicos que permeiam o assunto.

Sua relevância social e jurídica é inconteste, sendo imprescindível a sua ampla discussão na Academia, com a caracterização e classificação pormenorizada do assédio moral e dos principais institutos que lhe são correlatos. Sendo assim, explicitar-se-ão suas espécies, além da figura do assédio por competência, a recente subespécie que merece abordagem e difusão por meio deste estudo.

Esta investigação tem como objetivo, ainda, sobressaltar o direito à indenização que tem o trabalhador assediado, analisando suas principais nuances e trazendo as peculiaridades afetas ao tema e sua incidência nas diversas fases do contrato de trabalho. Importante, nesta fase, diferenciar os sujeitos envolvidos na relação de assédio moral, bem como acabar com a errônea concepção de que o assédio moral só provém de superior hierárquico.

Por fim, concebê-lo no ambiente trabalhista é primordial, pois o ambiente de competitividade e pressões para o alcance de metas absurdas impostas é terreno fértil para o surgimento de todo tipo de arbitrariedade, a exemplo do assédio moral, que se alimenta do medo e ansiedade do trabalhador em perder o emprego, que é o que o faz se submeter e aceitar todo tipo de comportamentos ilegais por longo período, chegando ao ponto de adoecer e até, em última instância, pôr fim à própria vida.

2 CONCEITO, ELEMENTOS CARACTERIZADORES E ESPÉCIES

As relações interpessoais no ambiente do trabalho são dinâmicas e é natural que porventura ocorram conflitos, falta de entendimento e atritos entre os envolvidos, seja entre colegas na mesma posição hierárquica, seja entre chefes e seus subalternos. Esses conflitos,

sem a extensão de violência para uma das partes, situam-se num patamar de normalidade e equilíbrio no contexto laboral.

Para melhor apreensão e valoração deste liame, na busca por identificar quando se ultrapassa o padrão do aceitável e do tolerável no que tange às atitudes que possam vir a configurar o assédio moral, Émile Durkheim (2007, p. 42), ao expor suas regras relativas à observação dos fatos sociais, preleciona:

> para decidir se um preceito é moral ou não, devemos examinar se ele apresenta ou não o sinal exterior da moralidade; esse sinal consiste numa sanção repressiva difusa, ou seja, numa reprovação da opinião pública que vinga toda violação do preceito. Sempre que estivermos em presença de um fato que apresenta esse caráter, não temos o direito de negar-lhe a qualificação de moral; pois essa é a prova de que ele é da mesma natureza que os outros fatos morais.

Portanto, ao se cultivar um ambiente hostil, com a prevalência de intrigas, conflitos e discussões, além da separação em grupos, sem uma autoridade ética com poder regulador, claramente se abre espaço para a proliferação de atos violentos como o assédio moral, passando a imprimir às relações interpessoais o clima de hostilidade já mencionado, o que foge ao moralmente aceitável.

A saber, a prática recebe nomenclaturas diversas ao redor do mundo: Liliana Andolpho Magalhães Guimarães e Adriana Odalia Rimoli (2006, p. 183-192) pontuam que o termo *mobbing*, que traduz-se em molestar, é utilizado nos países nórdicos, bálticos e da Europa Central; *bullying* (Inglaterra); *harassment* e *mobbing* (Estados Unidos); *harcèlement moral* (França); *Molestie Psicologique* (Itália); *ijime* (Japão); *psicoterror laboral* ou *acoso moral* (países de língua espanhola); *coacção moral* (Portugal); terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (países de língua portuguesa).

Com efeito, o assédio moral passa a ter uma relação estreita com o conflito quando os atritos se perpetuam indeterminadamente no tempo e adquirem caráter de diversidade entre as partes, com resquícios de agressão e violência psicológica, apesar de nem todos os conflitos culminarem em assédio. Para que isso aconteça, é "preciso a conjunção de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso" (HIRIGOYEN, 2001, p. 102).

A mesma autora (2001, p. 65) conceitua dano moral no local de trabalho como sendo:

> toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Ademais, chama atenção que o assédio moral não passa apenas pela insistência impertinente e pela perseguição em relação a alguém, mas, necessariamente, pela repetição ou sistematização desta conduta abusiva, configurando a prática da perversidade no local de trabalho.

Manoel Jorge e Silva Neto (2012, p. 114), conceitua assédio moral da seguinte maneira:

> assédio moral, *mobbing*, ou *bullying* é, portanto, toda conduta ilícita consumada no âmbito das relações intersubjetivas com o propósito de, por meio de palavras ou comportamentos reiterados, diminuir a autoestima, ridicularizando e/ou atingindo a honorabilidade dos indivíduos.

Também conceituando o assédio moral, Márcia Novaes Guedes (2005, p. 32), considerou a seguinte conceituação para o termo:

> no mundo do trabalho, *mobbing* significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Por fim, em nível jurisprudencial, o E. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região recentemente proferiu interessante posição acerca da definição de assédio moral:

> diante da problemática, constato que em Direito do Trabalho nenhum dos conceitos que vêm sendo utilizados parece ensejar a gama de situações que podem caracterizar o assédio moral, em face dos "*difusos perfis do fenômeno*". Contudo, pode-se defini-lo em virtude do que resta patente em todos esses perfis, considerando algumas características que permitem configurar o assédio moral, sempre, como uma conduta abusiva – por ação ou omissão -, que expõe a pessoa - individual ou coletiva - a um tipo de violência, indo de encontro à sua dignidade e até à sua integridade – biológica, física, mental, emocional e psíquica -, desestabilizando a vítima. Seriam atitudes e comportamentos inadequados e que fogem do que é comumente aceito pela sociedade (TRT 5ª, RO 0000478-60.2014.5.05.0193, Relatora: Des. Margareth Rodrigues Costa).

Os sinais do assédio moral não aparecem em momentos de crise ou explosão dos sujeitos que fazem parte da relação, surgem na sutileza do cotidiano, mascarados, invisíveis: "estão permanentemente presentes, em pequenos toques, todos os dias ou muitas vezes por semana, durante meses ou até anos. Não são expressos em tom de cólera, e sim em tom glacial, de quem enuncia uma verdade ou uma evidência" (HIRIGOYEN, 2001, p. 135). Assim, pode operar de forma oculta, não verbal, abafada, transpirando a violência através de não-ditos, dos subentendidos, das reticências, e, exatamente por isso, é um vetor de angústia.

Situações particulares e específicas no ambiente laboral podem ser terreno fértil para o surgimento do problema: cultura e clima permissivo da organização, com desconfiança e

competição exacerbada; supervalorização das estruturas hierárquicas; processos de reestruturação organizacional sem transparência e com ameaças generalizadas; e ingressos de profissionais com qualificação superior ao da chefia (FREITAS apud AGUIAR, 2006, p. 30).

Margarida Maria Silveira Barreto (2003, p. 1) tipifica os seguintes empregados passíveis de violência no local de trabalho:

> [...] os adoecidos; os sindicalizados; aqueles em final de estabilidade pós-acidente ou pós-parto; os acima de 40 anos; os com altos salários; os criativos; os com alto senso de justiça e sensíveis ao sofrimento alheio; os questionadores das políticas de metas intangíveis e da expropriação do tempo com a família; aqueles que fazem amizades facilmente e dominam as informações no coletivo.

Quanto aos elementos caracterizadores, passamos a expor brevemente os elementos caracterizadores do assédio moral especificamente, tomando por base a Teoria Jurídica do Assédio de Manoel Jorge e Silva Neto (2012, p. 25-26).

O primeiro elemento a ser observado seria a ofensa a direito(s) fundamental(ais) que, no caso do assédio moral, é o ataque à dignidade do trabalhador, princípio constitucional que tutela os valores pessoais dos trabalhadores.

O segundo elemento seria a continuidade no tempo, a prática reiterada, a insistência do assediador, que se protrai no tempo, afinal, por ser um fenômeno de natureza psicológica, não se concebe a partir de um ato isolado ou esporádico, devendo a conduta lesiva ser reconhecida como prática sistemática.

O terceiro deles seria o uso desmedido do poder e/ou comportamento abusivo, fundamental para a identificação da figura, que pode ser entendido como sendo toda conduta que extrapola os poderes de chefia, visando exclusivamente atingir o trabalhador na sua esfera pessoal. Desta maneira, o assédio moral pode ser entendido como um conjunto de atos que, de maneira intencional, pressionam o trabalhador a abandonar o seu trabalho, em razão de ver-se denegrido no próprio ambiente em que exerce suas atividades profissionais.

Importante deixar claro que isso não significa que o dano decorrente de um único ato não deverá ou poderá ser ressarcido. Infere-se, apenas, que essa conduta, passível de reparação, não pode ser denominada de assédio moral. Essa característica é elementar, pois a humilhação reiterada interfere diretamente na vida do trabalhador assediado, gerando graves danos à sua saúde mental e física, o que pode gerar o desemprego, a incapacidade laborativa e até morte por doença ou suicídio. Portanto, não há um lapso temporal mínimo a ser observado, apenas deve haver um lapso apto a causar um impacto real de verdadeira perseguição pelo assediador.

Por fim, cumpre assinalar que, a despeito de a reparabilidade decorrente do ato em análise neste trabalho ser tratada mais adiante, evidenciamos, desde já, a sua obrigatoriedade. Alexandre de Moraes (2002, p. 77), deixa claro que, "como decidiu o Superior Tribunal de Justiça, sobrevindo, em razão de ato ilícito, perturbações nas relações psíquicas, na tranquilidade, nos sentimentos e nos afetos de uma pessoa, configura-se o dano moral, passível de indenização".

Assim, o dano psíquico, advindo do processo de assédio moral, apesar de frequente e, a despeito de haver larga discussão na doutrina e jurisprudência acerca do assunto, não se enquadra como elemento configurativo do assédio moral, sendo um elemento da responsabilidade civil decorrente desta conduta, conforme explica Alice Monteiro de Barros (2006, p. 890):

> quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, *data venia* de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido.

A seguir, as espécies de assédio moral, que são duas na doutrina de Manoel Jorge e Silva Neto (2012, p. 115): assédio moral por discriminação e assédio moral organizacional.

2.1 ASSÉDIO MORAL POR DISCRIMINAÇÃO

Ab initio, cumpre lembrar que nem toda discriminação é ilegal, basta pensarmos na possibilidade de se discriminar tomando em consideração a situação material dos indivíduos, bem como uma série de outras circunstâncias.

Ora, apesar da norma constitucional condenar que os critérios origem, raça, cor e idade sejam utilizados para desequiparar as pessoas, em muitas situações, o recurso a estes critérios termina por configurar até mesmo uma imposição ditada pela circunstância da vida. Assim, toda vez que a discriminação é consumada em razão de uma situação de fato que a determina, está-se diante da discriminação legítima e quando não há correspondência entre o fator de desequiparação utilizado e uma circunstância de fato, observa-se a discriminação ilegítima (SILVA NETO, 2013, p. 690).

Nesta espécie de assédio moral, portanto, o comportamento ilícito assediante é mero e simples veículo destinado a materializar o preconceito ou a discriminação ilegítima dirigida a determinada pessoa em razão de traços de ordem pessoal, tais como: opção sexual, opção ideológica, deficiência física, mental ou sensorial, traço estético etc (SILVA NETO, 2012, p. 115).

Discriminação para o ministro Joaquim B. Barbosa Gomes (2001, p. 19), seria:

> [...] qualquer distinção, exclusão, restrição, ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

Portanto, toda vez que por trás do assédio moral houver uma motivação que ultrapasse os caracteres do indivíduo enquanto trabalhador, passando a esferas como raça, cor, religião, convicções políticas ou pessoais, caracterizada está a espécie de assédio moral por discriminação.

2.2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Esta espécie tem por objetivo o alcance de elevado índice de produtividade do corpo de trabalhadores, convertendo-se, por isso mesmo, em problema relacionado ao modelo de organização do trabalho adotado pela empresa (SILVA NETO, 2012, p. 115). Dirige-se, como dito, ao conjunto de trabalhadores do local, de maneira indistinta e impessoal.

Ora, é certo que a simples exigência de produtividade não caracteriza o assédio moral organizacional, pelos próprios princípios que instruem o contrato de trabalho. A figura aparece a partir da desproporção da exigência desta produtividade dos trabalhadores, em desrespeito ao princípio balizador que é a proporcionalidade, sendo, então, reconhecido o assédio moral organizacional.

3 ASSÉDIO POR COMPETÊNCIA

Na doutrina de Manoel Jorge e Silva Neto (2012, p. 109), o inédito assédio por competência aparece como subespécie do assédio moral, sendo o pior deles. Inicialmente cumpre afirmar que ambos ocorrem principalmente no campo das relações de trabalho e como resultado da histórica utilização da mão de obra como mero e simples fator de produção.

No entanto, o assédio por competência disfarça-se de suposto reconhecimento do empregador acerca das qualidades do empregado, iniciando-se daí processo de degradação da saúde física e mental do trabalhador, sem que lhe seja destinada qualquer contrapartida. Assim, deve existir equação proporcional entre o volume de trabalho exigido e a remuneração, bem como os benefícios contratuais dos empregados.

Sua definição vem a seguir:

> [...] o comportamento ilícito por meio do qual se exige maior produtividade de trabalhador em razão de sua especial competência, habilidade, e compromisso técnico-profissional, sem que lhe seja destinada remuneração e/ou benefícios contratuais distintos dos demais trabalhadores e que sejam proporcionais à desigual exigência (SILVA NETO, 2012, p. 125-126).

Quando se verifica esta prática assediante, percebe-se no local de trabalho trabalhadores em idêntica situação funcional, mas que em razão da suposta competência ou responsabilidade, o volume de trabalho acaba sendo distribuído desigualmente, de maneira a sobrecarregar o assediado.

São duas as formas desta modalidade de assédio:

a) assédio por competência em razão da produtividade, que é a sua forma mais comum, ocorrendo muitas vezes de forma velada, não sendo identificado pelo próprio assediado. Neste caso, caracteriza-se pela exigência de maior produtividade de um trabalhador que a exigida dos demais empregados do estabelecimento que se encontrem na mesma situação funcional, e sem que haja proporcional compensação pelo acréscimo de trabalho. Será, assim, vitimado sempre um único trabalhador pela ocorrência;

b) assédio por competência em razão da responsabilidade, que surge justamente pela fixação de maiores responsabilidades sem a devida e proporcional contrapartida em salário e/ou em benefícios.

4 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Alice Monteiro de Barros citada por Marcelo Prata (2008, p. 203), ensina que a expressão poder hierárquico, embora consagrada, é criticada por guardar um ressaibo corporativista, preferindo-se a fórmula poder diretivo que seria a capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador visando à realização da finalidade da empresa.

Assim, não se pode esquecer que o poder diretivo do empregador, decorrente do poder de direção da empresa – que, por sua vez, encontra fundamento no princípio da livre iniciativa

e no direito de propriedade – encontra limites no princípio da dignidade da pessoa humana, bem como no direito de participação democrática da classe trabalhadora nas decisões do empresário que lhe afetem diretamente. Isso sem se esquecer do princípio da função social da propriedade, ou seja, a empresa não se destina tão-somente a enriquecer o empresário, sem nenhuma consideração com os interesses da sociedade, mais precisamente no que toca à paz social, oriunda de uma relação razoavelmente harmônica entre o empresariado e o proletariado (PRATA, 2008, p. 203).

Dito de outro modo, o fato de o empregador deter o poder de dar ordens e de determinar as tarefas de cada trabalhador não o autoriza a fazê-lo de modo ríspido, arbitrário, ofensivo ou mesmo colocando em risco a saúde do empregado. O poder diretivo é uma faculdade necessária ao sucesso do empreendimento, mas não pode ser deturpado de modo a ser convertido em instrumento de tirania, tortura e humilhação.

5 O DIREITO À INDENIZAÇÃO

Para André Luiz Souza Aguiar (2006, p. 81), a "coisificação" do trabalhador na organização, ainda persiste nas relações trabalhistas da atualidade e o aspecto comutativo do contrato de trabalho não é suficiente para equilibrar e nem para limitar o poder de quem contrata com o de quem executa a atividade, tornando-se comum, nos locais de trabalho, relatos de situações do cotidiano permeadas de perseguições, humilhações, ofensas, gritos, doenças, descaso, abusos, conflitos, não reconhecimento de direitos e até o uso de força policial para controlar e constranger empregados.

As atitudes acima descritas caracterizam o assédio moral e são, infelizmente, corriqueiras no ambiente de trabalho.

Como já ilustramos anteriormente, a configuração do assédio moral no ambiente de desempenho do seu mister relaciona-se à prevalência de comportamentos e condutas por parte, principalmente, de superior hierárquico ou detentor do poder contra o bem-estar do trabalhador, com infringência aos seus direitos fundamentais, manifestados por maus-tratos, perseguições, comentários vexatórios e xingamentos, que se protraem no tempo, acabando por dar vazão a um processo de diminuição da autoestima e, consequentemente, desequilíbrio psicológico, diminuindo a produtividade do trabalhador e colocando em risco seu posto de trabalho, fazendo com que este adoeça.

A saída do emprego, espontaneamente ou por condução do empregador ou seu representante legal, elimina o contato diário da vítima com seu agressor, mas o seu sofrimento

não finda aí, desencadeando uma segunda etapa: a busca da indenização por danos morais. A reclamação trabalhista passa, assim, a ser a nova fase dessa relação contratual conturbada, em que os demitidos, adoecidos ou não, ingressam em juízo para pleitear a reparação de um direito lesado em face de um abuso de poder (AGUIAR, 2006, p. 82).

A compensação por dano moral, poderá ser estabelecida levando em consideração os seguintes fatores: a intensidade do dolo ou da culpa, a situação econômica do ofensor e a extensão do prejuízo causado. Já a indenização pelos danos sofridos, tem o valor de atenuar e não de reparar o sofrimento da vítima. A reparação do dano moral não é uma indenização da dor, da humilhação, da perda da tranquilidade ou do prazer de viver, mas uma compensação pelo dano e injustiça advindos de atos lesivos, suscetível de proporcionar uma vantagem ao ofendido (BARROS e DINIZ apud AGUIAR, 2006, p. 83).

Assim, o assédio moral é indenizável, na esfera patrimonial e moral, além de possibilitar a "resolução do contrato ('rescisão indireta'), o afastamento por doença de trabalho e, por fim, quando relacionado à demissão ou dispensa do obreiro, a sua reintegração no emprego por nulidade absoluta do ato jurídico" (MENEZES apud AGUIAR, 2006, p. 83).

Ora, o desligamento da organização, em alguns casos, gera ações litigiosas em que os trabalhadores iniciam outra verdadeira batalha, tão humilhante quanto a anterior: convencer o poder judiciário de que foram maltratados no local de trabalho e que fazem jus a uma reparação trabalhista pelos danos sofridos por assédio moral. Daí a importância do juiz e de seu papel na sociedade, ao julgar uma causa trabalhista, inibindo a proliferação de tais atitudes.

5.1 DANO MORAL NAS FASES DO CONTRATO DE TRABALHO

A construção do processo do assédio moral inicia-se com a diminuição dos valores morais do indivíduo, sendo que a minoração moral possui a capacidade de desestabilizar a estrutura daquela pessoa e a técnica para atingir o indivíduo é sempre a mesma: "utilizam-se fraquezas do outro e leva-se o outro a duvidar de si mesmo, a fim de aniquilar suas defesas" (HIRIGOYEN, 2001, p. 88).

A autora aduz, ainda, que o assédio moral em uma organização é constituído de atitudes comportamentais para desarticular o bem-estar da pessoa escolhida como vítima, praticadas pelas seguintes ações: recusar a comunicação direta com a subtração do diálogo; desqualificar o indivíduo com a comunicação não-verbal; isolar a vítima do contato direto com os colegas; ridicularizar, humilhar e desacreditar o agredido no seu trabalho; atribuir tarefas

inúteis ou degradantes como forma de vexação; instituir o terror telefônico; atacar crenças religiosas e políticas; induzir ao erro e aplicar condenações por essas atitudes.

Importante frisar que pode se configurar o assédio moral em todas as fases da relação trabalhista. Desde a fase pré-contratual e contratual, até a fase pós-contratual. Neste sentido Márcia Guedes (2005, p. 101) e Marcelo Rodrigues Prata (2008, p. 71-75).

Assim, pode estar presente na fase das tratativas preliminares ou fase pré-contratual, em que é geralmente constituída pelo convite para a seleção, a qual inclui exames técnicos, físicos, de saúde e psicológicos, além da apresentação de currículo profissional e documentos. Apesar de ausência de obrigatoriedade e da mera expectativa de direito de ser contratado, cabe a indenização por danos morais, em razão de ato ilícito extracontratual, quando praticado qualquer atentado contra a honra do trabalhador. Cumpre lembrar que esses casos são de competência para julgamento da Justiça do Trabalho.

Nesta fase, tem-se de um lado o trabalhador desempregado, em posição vulnerável ao abuso moral por sua dependência econômica e, do outro, o responsável pelo recrutamento, sabedor da grande oferta de mão-de-obra e buscando selecionar funcionários cada vez mais competitivos. Por isso, este examinador muitas vezes excede os limites do razoável, podendo suas condutas caracterizarem o dano moral, como a divulgação dos resultados e testes, tornando público resultados de laudos e pareceres de forma vexatória ou, ainda, quando da promessa de contratação do empregado (BARROS, 2005, p. 485-488).

Já na fase de execução do contrato de trabalho, é que as agressões aos direitos da personalidade do trabalhador terão maior incidência. No entanto, a maioria das ações indenizatórias só ocorrem na extinção do vínculo empregatício, exatamente pelo medo e sentimento de vulnerabilidade do trabalhador, que, apesar das condições assediantes, precisa e teme por perder o seu posto de trabalho.

O assédio moral, como dito, ainda, pode ocorrer mesmo após o término da relação laboral. Isto ocorre porque, mesmo que nenhum ataque à dignidade do obreiro tenha sido desferido durante o vínculo empregatício, a anotação desabonadora em CTPS, a recusa injustificada em fornecer carta de referência, os boatos maliciosos, as “listas negras” dos empregados que exercem direito de ação, as denunciações caluniosas e a dispensa grosseira do antigo local de trabalho, por exemplo, além de afrontarem sua dignidade, podem ser fatais para a reputação profissional do operário. Desta maneira, tem-se como resultado um dos piores efeitos do assédio moral, que é a exclusão do ofendido do mercado de trabalho (PRATA, 2008, p. 73-75).

5.2 A LEI 13.467/17 E O TABELAMENTO DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

Sem dúvidas, um dos aspectos mais polêmicos da Reforma Trabalhista, vem estampado no artigo 223-G da Lei 13.467/17, ao prever uma "tabela" para indenização por danos extrapatrimoniais. Ora, é certo que a busca por um critério objetivo que traga mais coerência e segurança jurídica às decisões judiciais é necessário e louvável.

No entanto, a referida lei elege como critério e toma como base o salário do trabalhador lesado, aprofundando a desigualdade social, além de prever um teto para indenização (cinquenta vezes o último salário) e graus diferentes, a saber: assédio de natureza leve (até três vezes o valor do último salário), média (até cinco vezes o valor do último salário), grave (até vinte vezes o último salário) e gravíssima (até cinquenta vezes o último salário). Por fim, na reincidência entre partes idênticas, o juiz poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Assim, o assédio moral contra um executivo, por exemplo, passa a "valer mais" que o assédio perpetrado contra uma secretária ou funcionário da limpeza, mesmo que o abuso parta do mesmo assediador, sob as mesmas circunstâncias.

Contextualizando o caso supramencionado: imaginemos que o dono de uma empresa assedie moralmente o gerente de vendas, que ganha um salário de R$15.000,00 e o auxiliar de serviços gerais, que recebe R$1.000,00. Ambos buscam reparação pelos danos morais experimentados. Pelo tabelamento, o gerente de vendas poderá receber uma indenização de até R$750.000,00, enquanto o auxiliar de serviços gerais pode ganhar, no máximo, R$50.000,00. Portanto, caso este dono da empresa pense racionalmente nas consequências, ao buscar uma vítima para seus abusos, tenderá a escolher um trabalhador que ganhe um salário mais baixo.

É o tabelamento dos danos, que passa a valorar o assédio moral ao estabelecer que o cálculo das indenizações trabalhistas deva ser proporcional ao salário da vítima, colocando em segundo plano a gravidade da situação, o que realmente necessitaria ser levado em conta primordialmente para os casos. (BOULOS, 2017).

Ou seja, a dignidade do trabalhador passa a valer mais conforme seu padrão remuneratório. Ora, é certo que quanto mais subordinado o trabalhador, mais suscetível está de sofrer assédio moral, posto que mais desprotegido, por não estar em função de confiança ou cargo que lhe proporcione maior estabilidade.

Ao contrário, luta todos os dias para mostrar resultados e manter seu posto, frente à vasta concorrência que pleiteia uma posição no mercado de trabalho. Assim, são estes, hoje, os trabalhadores mais assediados. Com a nova lei, esta situação não só será mantida, como também

estimulada, posto que será “mais barato” assediar trabalhadores de mais baixo escalão, com menor salário.

6 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Passemos a estudar os sujeitos envolvidos na situação do assédio moral que serão, grande parte das vezes, os sujeitos que integram a relação de emprego.

6.1 SUJEITO ATIVO

É o assediador, que tem a necessidade doentia de agredir, causar dano e sofrimento, como meio de reafirmação pessoal. Pode ser o empregador, superior hierárquico, preposto, colega de trabalho ou até do subordinado para com seu superior hierárquico.

O perfil de posição de chefe tem uma relevância muito grande para a proliferação do assédio moral, sendo este comportamento mais comum naqueles de comportamento profissional medíocre, sendo indivíduos comumente de baixa autoestima e com ânsia pelo poder: “tais indivíduos só podem existir diminuindo alguém. Eles têm necessidade de rebaixar os outros para adquirir uma boa autoestima e, com ela, obter o poder, pois são ávidos de admiração e aprovação” (HIRIGOYEN, 2001, p. 11-12).

Porém, pode também ser praticado por uma pessoa ou por grupo de trabalhadores que, por variadas motivações, seja pela aparência física, religião adotada, opção sexual, ou até sem motivação específica aparente, passam a alvejar determinado integrante ou grupo do corpo funcional da empresa, humilhando-o(s) e provocando a redução da autoestima, a ponto de impossibilitarem a continuidade do desempenho do trabalho (SILVA NETO, 2012, p. 116).

Para Márcia Novaes Guedes (2005, p. 65-68), as classes de assediadores seriam:

> 1) O instigador, é o perverso clássico do assédio moral, aterroriza a vítima, se divertindo com ela de propósito, não a deixa em paz, busca sempre novas formas de ataque, dessa prática violenta desafoga o seu humor.
> 2) O casual, surge de um desentendimento sem sentido, fruto do cansaço, do estresse, do nervosismo no local de trabalho, sempre se presume inocente, pois não teria criado a confusão, porém escolhe prosseguir com o conflito.
> 3) O colérico, não tolera ninguém, descarrega o seu mau humor descontrolado na frente de todos e retorna a recompor-se como nada fosse. Assemelha ao troglodita, o chefe brusco que não admite discussão e não aceita reclamações.
> 4) O frustrado é o invejoso e ciumento, podendo se tornar perigosamente destrutivo.
> 5) O crítico, critica tudo e todos, essa violência passa despercebida, pois é bastante comum, pois passa a ser comparada com atitude normal. Sempre

> realiza críticas, mas não propõe uma solução, esse tipo de pessoa destrói o ambiente de trabalho.
> 6) O sádico, não se brinca, o sádico sente prazer com a destruição da moral da pessoa, em sua pressão sobre a vítima.
> 7) O puxa-saco, se comporta como tirando diante de seus pares, são ambiciosos, corteja os superiores para crescer na carreira, destrói quem se colocar de obstáculo na frente para atingir os seus objetivos, na sua ambição agrada ao chefe ou patrão e não poupa crueldade.
> 8) O tirano, é o pior tipo, pratica assédio moral apenas pelo gosto de rebaixar, humilhar e submeter a vítima aos seus métodos cruéis, é o ditador, escraviza as pessoas, é o Pitbull, o chefe agressivo e violento, demite friamente e humilha com prazer.
> 9) o invejoso, não é aquela inveja casual, mas trata-se do invejoso crônico, que não aceita que outro seja melhor do que ele, por isso busca destruí-lo.
> 10) O carreirista, é aquele que busca todos os meios, inclusive os não legais de fazer carreira, busca apenas a sua meta, prejudicando os outros, para impedir a ascensão dos outros, preocupa-se com a sua somente.

Assim, caracterizado está o perfil do assediador, que lança mão de alguma ferramenta de poder para atingir seu objetivo e praticar o assédio moral, humilhando e degradando sua vítima ao ponto de não conseguir realizar suas atividades laborais, ou, ainda, gerando consequências irreparáveis em seu convívio social e na sua saúde.

6.2 SUJEITO PASSIVO

É o assediado, a vítima, que, via de regra, é o empregado subordinado, o que não impede, como dito, que por vezes o assédio moral venha de um subordinado para com o seu superior hierárquico. Desta feita, a vítima passa a ser perseguida no ambiente de trabalho, sofrendo interferências pela dor e desestabilidade emocionais, o que logo ficará visível pela queda na produtividade.

Márcia Novaes Guedes (2005, p. 69) salienta que a vítima não é perseguida por incompetência ou por ser menos produtiva que os demais colegas, é justamente o oposto o que se percebe. Muitas vezes, expõe-se demais, é eficiente no trabalho e é popular entre os colegas, enfim, sua satisfação é visível e isso instiga e chama a atenção do assediador frustrado com sua própria vida e escolhas. Vejamos:

> a vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente, ao contrário, geralmente são empregados com senso de responsabilidade quase patológico, sendo esposas genuínas, de boa-fé, consideradas até ingênuas, bem-educadas, possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais; são escolhidas por terem algo a mais, pois é esse algo a mais que o perverso deseja roubar.

No entanto, seu perfil muda drasticamente à medida que é perseguido e submetido a situações vexatórias, comprometendo sua identidade e dignidade, pois a própria vítima passa a questionar sua capacidade e eficiência profissionais. Cai a autoestima, a cabeça adoece e, por conseguinte, o corpo também. A vítima, debilitada, ausenta-se do trabalho, o estresse causa depressão e pode chegar ao extremo de um suicídio.

7 ASSÉDIO MORAL QUANTO AO GRAU HIERÁRQUICO

Esta classificação leva em consideração o tipo de agente e sua relação com a vítima e pode ser dividida em quatro modalidades, a seguir:

7.1 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

É aquele ocorrido entre sujeitos do mesmo nível hierárquico. Assim como no vertical, a prática pode ser dirigida a um ou mais trabalhadores, contanto que determináveis.

Passam, assim, os trabalhadores envolvidos, a unir-se a fim de tratar o assediado de forma agressiva, muitas vezes até na presença do superior, que nada faz para impedir a prática. É muito comum quando o(s) colega(s) de trabalho envolvido(s) disputa(m) o mesmo cargo do assediado, mas as motivações são diversas: preferência pessoal do superior hierárquico, inveja pelo desempenho/reconhecimento do colega, racismo, preconceitos por características pessoais ou pela própria rivalidade que paira no ambiente de trabalho.

7.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL

É aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação, sendo a modalidade mais comum.

Pode ser vertical descendente, mais comum, também denominado de *bossing*, quando exercido pelo hierarquicamente superior, o empregador, com o intuito de atingir o seu subordinado, não precisando se associar a outros agentes, visto que sua posição é suficiente para que sua ação seja exitosa.

Nesse sentido, resta evidenciar que será denominado de “estratégico” o assédio vertical descendente praticado diretamente pelo empresário contra seu empregado. Sobre esse aspecto, vejamos:

> o termo *bossing* foi introduzido na Psicologia por *Brinkmann*, em 1955, e significa uma ação executada pela direção de pessoal da empresa para com aqueles empregados considerados incômodos. Trata-se de uma estratégia da empresa para reduzir o número de pessoal ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens e, consequentemente, pagar salários mais baixos. A empresa organiza a sua estratégia de modo tal a levar o empregado a demitir-se. É o que os italianos denominam de *mobbing strategico* (GUEDES, 2003, p. 36).

Pode ser, mais raramente, vertical ascendente, quando o hierarquicamente inferior agir com o intuito de assediar o seu superior, perseguindo-o. Esta última é comum nos casos de promoção de um colega sem a consulta dos demais ou quando se põe em cheque a competência do colega para assumir o novo cargo. É mais rara, pois coloca em risco a própria posição do assediante, que está a se insurgir contra seu superior.

O assédio vertical ascendente geralmente ocorre contra chefes de pouca idade, que tenham insegurança ou sejam notoriamente inexperientes em sua posição ou, ainda, que atuem com métodos muito diferentes do chefe anterior, o que gera dificuldade de aceitação dos subordinados que acham o assediado "despreparado" para a posição, muitas vezes sentindo-se "ultrajados" por receberem ordens daquele. Desta forma, fazem alegações infundadas, sabotando até o rendimento da equipe, para que as consequências se reflitam no superior hierárquico, pondo em cheque sua competência.

7.3 ASSÉDIO MORAL MISTO

Também designado de transversal, exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Assim, o assediado é atingido multiplamente, situação que normalmente se torna insustentável em tempo reduzido. É comum em ambientes de trabalho competitivos e exigentes.

Convém apontar que em uma empresa o número de pessoas envolvidas indiretamente com o assédio moral é grande. Dentre esses espectadores, distinguem-se os conformistas passivos e os conformistas ativos. Os conformistas são espectadores que não estão diretamente envolvidos na ação assediante, mas têm sua responsabilidade porque "nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, por diversas vezes, atuam de maneira ativa, favorecendo claramente a ação do agressor". O espectador conformista ativo é o *side-mobber*, na doutrina de Herald Ege, aqueles que praticam o *mobbing*, mas não são os adversários diretos da vítima (EGE In: GUEDES, 2005).

7.4 ASSÉDIO MORAL COLETIVO

Por referir-se a um dano contra a coletividade, passou a ser estudado quando do advento dos conceitos de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. Compreende, portanto, condutas antijurídicas de dano moral coletivo.

É sabido que o interesse coletivo dos trabalhadores é defendido por entidade de classe do tipo sindicato, que os representa. Nestes, há a soma dos interesses e a luta pelas conquistas de direitos que favoreçam a classe representada, defendendo-a contra abusos decorrentes de danos morais. Vejamos:

> configura o dano moral coletivo expor grupos de trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes ou constrangedoras, assim como o descumprimento, por parte dos empregadores, dos direitos sociais trabalhistas difusos ou normativos de categorias; direito à realização periódica de exames médicos; direito à saúde, higiene e segurança do trabalho; direito de jornada estabelecido em Lei (8 horas diárias ou 44 semanais); manter em seus quadros funcionários empregados sem registro; assim como discriminação que envolva gênero, idade, saúde e ideologia na admissão ao emprego ou na vigência do contrato de trabalho (MELO, 2015, p. 32).

O assédio moral coletivo concretiza-se no ambiente de trabalho, portanto, suas vítimas são identificáveis, pois encontram-se inseridas em um ambiente físico específico. Por suposto, essa prática viola diversos direitos fundamentais e transindividuais, como a violação ao meio ambiente do trabalho.

Apesar de não ser tão raro, o que se verifica, ainda, é uma maioria de pleitos indenizatórios individuais, mas a jurisprudência pleiteando dano moral coletivo vem aparecendo, atuando, também, o Ministério Público do Trabalho no sentido de seu reconhecimento.

O assédio moral coletivo também é denominado assédio moral organizacional (tema abordado neste trabalho) ou *strining*, quando é direcionado a todo o corpo de trabalhadores, sem distinções ou sobre determinado grupo, em função de alguma característica que lhes é comum. Nestes casos, o ambiente de trabalho passa a ser marcado pela competitividade e os trabalhadores se sentem vulneráveis e desprotegidos pela legislação vigente, podendo ser dispensados sem justa causa a qualquer momento, o que torna o assédio moral mais estressante e menos passível de uma reação pelas vítimas (STEPHAN, 2013, p. 49).

8 INSTRUMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

A despeito do medo de perder o emprego experimentado pelo empregado, o assediador emprega diversos métodos para atingir e paralisar a vítima. Estes métodos levam o assediado a apresentar quadros graves de ansiedade, depressão e estresse pós-traumático, tendo como resultado afastamentos por licença-médica, aposentadorias por invalidez e até, em último caso, ao suicídio (PRATA, 2008, p. 33).

Márcia Guedes (2005, p. 47-51), amparada na doutrina estrangeira, resume os comportamentos do assediador em cinco categorias, reveladas a seguir.

a) Recusar a comunicação

Nesta categoria de comportamento, observa-se que o assediador age sem explicar o porquê da sua "insatisfação" com o assediado, cortando qualquer possibilidade de diálogo e entendimento entre ambos. Estes comportamentos fazem com que a vítima se sinta confusa e passe, gradativamente, a internalizar que tem algo errado consigo, fazendo nascer um sentimento de culpa, impotência e incapacidade. Seu relacionamento com os colegas muda e estes passam a se afastar da vítima, para evitar problemas com o agressor, que pode chegar ao ponto de punir quem quer que se relacione com seu alvo.

b) Desqualificar

Neste item a agressão não é direta, mas ocorre às escondidas, de maneira sutil e quase imperceptível. Pode se manifestar por olhares, gestos e expressões negativas. Também aparece no modo como o assediador não olha nos olhos, interrompe ou sequer ouve o que o subordinado tem a dizer, demonstrando seu desinteresse. Podem surgir, nessa atmosfera, questionamentos arbitrários acerca da capacidade laboral e competência profissionais do assediado. Resultado: toda essa pressão, desdém e negatividade acabam alterando e desestabilizando emocionalmente o assediado, tornando-o irritadiço e mais suscetível a erros banais no trabalho e até a ausências por motivo de saúde e esgotamento, pois o trabalhador passa até a duvidar de sua capacidade e da própria sanidade mental. Todos estes fatos servirão de argumento para intensificar as reclamações e ameaças por parte do agressor.

c) Destruir a autoestima

O assédio não se consuma por uma atitude, conforme já explanado. Ademais, quase nunca é visivelmente distinguido logo no início. Assim, seu processo é lento e inicia-se tímido, com brincadeiras com duplo-sentido ou de mau-gosto, insinuações e mal-entendidos propositais. Ocorre muitas vezes à revelia do assediado, como quando lhe é imposto um apelido ridículo, ou comentam de maneira pejorativa a respeito de características físicas e pessoais do empregado assediado. Disto podem decorrer duas situações: o apelido/comentário tornar-se tão comum a ponto de todos no ambiente utilizarem-no e o empregado assediado ficar tão

constrangido que não retruca, dando a entender que o aceita; ou acabar ouvindo o apelido/comentário pelos "corredores" do ambiente laboral, surpreendendo-se. Em ambos os casos, a vítima pode ter uma reação agressiva em algum momento, quando a crítica finalmente alcançará seu objetivo maior; induzir a pessoa a comprometer-se, a se comportar de maneira agressiva, para que possa ser acusada pelo seu comportamento.

d) Cortar as relações sociais

A fim de atingir psicologicamente o alvo assediado, o agressor tem como uma de suas primeiras atitudes e objetivos o de isolá-lo do restante do grupo com que tem contato diário no trabalho. A seguir:

> a vítima não é convidada para participar das reuniões ou recebe a informação errada sobre o horário do evento; assim, ao chegar atrasada, é responsabilizada pelo atraso e pelo tumulto gerado com a sua presença repentina no meio de uma importante reunião. Toma conhecimento do serviço a ser prestado através de notas. É colocada em quarentena, é arquivada. Subtraem-lhe o trabalho, mesmo que os demais colegas estejam sobrecarregados de serviço, deixam-na "vagal" para que se sinta inútil e ainda mais humilhada. Os diretores da empresa sabem disso. Daí que fazem largo uso desse expediente a fim de levar à demissão aquele empregado incômodo. Entre os executivos, essa espécie de violência pode levar ao suicídio. Segundo dados mais recentes, hoje, na Europa, o *mobbing* responde por cerca de 10% a 15% dos casos de suicídio (GUEDES, 2005, p. 49).

e) Vexar e constranger

Também com o intuito de imobilizar a vítima, nesta categoria, ora são delegadas à vítima tarefas inúteis, degradantes ou que lhe causem vergonha pela exposição proposital, ora são, ainda, fixadas metas impossíveis de serem alcançadas, o que estressa e esgota o assediado, que tenta cumprir as ordens trabalhando até depois do expediente, sacrificando seu lazer nos fins de semana, para ao final perceber que seu trabalho não tinha importância ou que chegou até a ser descartado. Pode, ao contrário, chegar ao ponto de o superior hierárquico deixar propositadamente o empregado ocioso, sem ter o que fazer, para que este se sinta isolado e deslocado da dinâmica da empresa.

9 CONCLUSÕES

Podemos destacar que o advento da Constituição Federal de 1988 e a elevação do princípio da dignidade da pessoa humana a fundamento do Estado, colocando os direitos fundamentais como protagonistas, não foram suficientes para proteger os cidadãos na esfera trabalhista de sofrerem assédio moral, uma vez que a prática se perpetua no ambiente de trabalho, mais ainda com o advento da Reforma Trabalhista.

Assim sendo, aspectos significativos como caracterização, espécies e as classificações mais adotadas pela doutrina, além do direito à indenização e os instrumentos de efetivação da figura, foram contemplados no presente artigo, para que o arcabouço teórico necessário para o desenvolvimento e imersão neste estudo fosse paulatinamente acumulado pelo leitor deste trabalho.

Não há dúvidas quanto à importância do estudo do instituto do assédio moral na seara trabalhista para que este, a partir do seu entendimento e difusão, com o reconhecimento de sua gravidade e a assimilação da importância e relevância que o assunto tem no desenvolvimento das relações de trabalho, seja controlado e banido.

Afinal, a compreensão da gravidade do comportamento é crucial para este processo, uma vez que é, em muitas situações, desconhecida pelo próprio assediador, que acredita estar agindo dentro do seu poder diretivo, bem como pelo próprio assediado, que aceita a situação por temer que sua insurgência possa acarretar a perda do seu posto de trabalho, sem compreender que pior que isso é aceitar o reiterado desrespeito a seus direitos fundamentais, podendo, a situação, até levar a cabo a sua própria existência.

Com efeito, o estudo do assédio moral na relação de trabalho para o desenvolvimento da ciência jurídica é imperioso, uma vez que com as recentes reformas na seara trabalhista e previdenciária, esse fenômeno pode ser ainda mais recorrente e acentuado na vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BOULOS, Guilherme. **Como a reforma trabalhista aprofunda a desigualdade social.** Carta Capital, 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/como-a-reforma-trabalhista-aprofunda-a-desigualdade-social-1>. Acesso em: 24 jul. 2017.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico.** 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores.** Revista da Anamatra II. São Paulo, dez. 2003.

_____. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia:** Teoria e Pesquisa. Brasília, DF, v. 22, n. 2, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **A teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional.** São Paulo: LTr, 2012.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.