

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO II**

CAIO AUGUSTO SOUZA LARA

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

FRANCINE CANSI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Caio Augusto Souza Lara; Francine Cansi; José Claudio Monteiro de Brito Filho. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-768-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Os artigos contidos nesta publicação foram apresentados no Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II durante o XII Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, realizado nos dias 11 a 14 de outubro de 2023, sob o tema geral “Derecho, democracia, desarrollo y integración”. O evento foi promovido por esta sociedade científica do Direito em coorganização com a Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires com o apoio do Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas da Universidade Federal de Goiás. Trata-se de mais uma exitosa experiência de encontro internacional do CONPEDI na América do Sul em mais de três décadas de existência.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central grupo. Essa temática traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no tocante ao estudo dos referenciais teóricos do Direito do Trabalho e sua relação com a eficácia dos Direitos Fundamentais no meio ambiente do trabalho.

Os temas abordados vão desde os novos desafios neste campo ligados à tecnologia, bem como temas clássicos da área. Teletrabalho, escravidão digital, racismo estrutural e relações de emprego, inteligência artificial e até a exploração do trabalho feminino na indústria “fast fashion”, dentre outros instigantes temas, foram abordados.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares (double blind peer review). Dessa forma, todos os artigos ora publicados guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Caio Augusto Souza Lara

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Francine Cansi

QUANDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO ADOECE A VÍTIMA E SE ALASTRA PREJUDICANDO OS INTERESSES PROFISSIONAIS DA EMPRESA

WHEN MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE MAKES THE VICTIM SICK AND SPREADS HARMFULLY TO THE COMPANY'S PROFESSIONAL INTERESTS

Josefa Florencio Do Nascimento

Resumo

O objetivo deste trabalho de investigação é analisar questões relativas ao assédio moral no ambiente de trabalho, considerado como conduta abusiva. Se faz importante o aprofundamento do conhecimento de como identificar as motivações, atitudes e formas que caracterizam o assédio, quando esse ato está sendo praticado, bem como as más consequências que ele causa à vítima. Atualmente, empresas públicas e privadas, órgãos públicos e instituições de ensino mantêm em seus arquivos cartilha sobre a prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, e enviam aos seus colaboradores e/ou funcionários, a fim de que, por meio de sua leitura, possam identificar, denunciar e combater tal prática. A preocupação por todos os personagens envolvidos quando na prática desse crime, deve ser sem distinção. Contudo, não se pode desprezar que a vítima é o personagem mais vulnerável, e que devido aos transtornos experimentados, pode sofrer mudança de comportamento que vai desde o adoecimento do seu corpo, abalo de seu psicológico, já caracterizado como uma violência, ou pior: risco à vida da vítima. Preocupação que permeia desde no próprio ambiente de trabalho, área da medicina, psicologia, e da justiça.

Palavras-chave: Assédio moral, Ambiente de trabalho, Vítima, Adoecimento, Algoz

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this research work is to analyze issues related to moral harassment in the work environment, considered as abusive conduct. It is important to deepen the knowledge of how to identify the motivations, attitudes and forms that characterize harassment, when this act is being practiced, as well as the bad consequences that it causes to the victim. Currently, public and private companies, public agencies and educational institutions keep in their archives a booklet on the prevention of moral harassment in the work environment, and send it to their collaborators and/or employees, so that, through its reading, can identify, denounce and combat this practice. The concern for all the characters involved when committing this crime must be without distinction. However, it cannot be overlooked that the victim is the most vulnerable character, and that due to the disorders experienced, he may suffer a change

in behavior that ranges from the illness of his body, psychological shock, already characterized as violence, or worse: risk to the victim's life. Concern that permeates from the work environment itself, in the area of medicine, psychology, and justice.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Moral harassment, Work environment, Victim, Illness, Torment

1. INTRODUÇÃO

Quando se trata da prática de assédio moral no ambiente de trabalho, o entendimento de que a forma mais bem pacificada de se resolver conflitos entre pessoas são por meios de uma conversa entre si, e essa prática é sempre bem recebido. Mas, para isso, as partes envolvidas precisam estar “desarmadas” de suas convicções, o que já se presume a admissão do possível erro, e assim, a partes terem um diálogo aberto e com disposição a não repetir o que fora cometido.

A preocupação ao combate a prática de assédio moral, se estende desde os ambientes das empresas públicas e privadas, órgãos públicos, instituições de ensino, permeando pela área da medicina, psicologia, e da justiça. Vez que as vítimas, normalmente desenvolvem vulnerabilidades que prejudicam a sua saúde, seu psicológico e risco a sua vida.

Assim, buscou-se apresentar sobre o tema, estudos de renomados pesquisadores, cartilhas de prevenção ao combate ao assédio moral, as quais foram desenvolvidas, também por empresas públicas e órgãos públicos, com a intenção de esclarecer, “o que é o assédio moral” no ambiente de trabalho, como e por que acontece”, “classificação e tipologia do assédio moral”, possíveis motivos que levam pessoas a tal prática, consequências que esse ato causa em suas vítimas, a “luta” para a prevenção e combate à esse tipo de crime, e outras informações relevantes que exigem a atenção sobre o tema.

O PEPSIC - Periódicos Eletrônicos em Psicologia, sobre “Temas em Psicologia”, publicou o artigo: “Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho”, no qual mostra a preocupação da OMS - *Organización Mundial de la Salud*. Vejamos seu texto: “De acordo com a *Organización Mundial de la Salud* (OMS, 2004), o assédio moral tem potencial para causar ou contribuir para o aparecimento de muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais.”

Entendimento que demonstra clareza que o mundo estar preocupado com esse mal que se alastra nos ambientes de trabalho, e assim, estão sendo desenvolvido as formas, por meio de estudos para combater esse tipo de crime que afronta a dignidade da pessoa humana, a seguridade do direito à saúde, ao trabalho, à honra, e o valor social do trabalho.

2. “ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: COMO E POR QUE ACONTECE?”

Iniciaremos com o texto da “Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, PARE e Repare, por um Ambiente de Trabalho + Positivo”, elaborada e publicada pelo TST - Tribunal Superior do Trabalho, e do CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho – Brasil:

“O que é Assédio Moral?”

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

Essas condutas abusivas, são incompatíveis com a Constituição da República brasileira, pois os dispostos em seus artigos que tratam sobre o tema, trazem os direitos da pessoa humana no que tange também, a abordagem do tema. Vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

No Código Civil brasileiro, “reza” que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Nessa esteira, trazemos a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais:

Art. 116. São deveres do servidor:
II - ser leal às instituições a que servir;
IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
XI - tratar com urbanidade as pessoas;

Na continuidade a pesquisa sobre o respeito a dignidade da pessoa humana, descrevemos os dispostos em artigos da Constitución de la Nación Argentina. Sancionada: Diciembre 15 de 1994. Promulgada: Enero 3 de 1995. Vejamos:

Artículo 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros

Artículo 11.

Protección de la Honra y de la Dignidad 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Ainda sobre o tema, podem ser encontrados dispositivos em constituições e leis de outros países, vez que o mundo reconhece também a dignidade da pessoa humana, como prioridade para uma boa convivência uns com os outros.

3. “FORMAS DO ASSÉDIO”

Quanto a instituições de ensino empenhadas em orientações e combate ao assédio moral, O Centro Paula Souza (CPS), que é uma autarquia do Governo do Estado de São Paulo,

vinculada à Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação, também sai na frente em levantar a essa bandeira, e por meio de sua Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral e Sexual (Copams), a qual prega que, “(...) a fim de evitar situações que possam caracterizar Assédio Moral e Sexual”, publicou a Cartilha: “ASSÉDIO MORAL, VIRTUAL E SEXUAL NO TRABALHO”, de onde extraímos e descrevemos o texto a seguir, “Forma do assédio”. Vejamos:

Institucional

quando a instituição incentiva ou tolera o assédio.

Interpessoal

individual com o objetivo de prejudicar ou eliminar alguém da equipe.

Horizontal - mesmo nível de hierarquia

Colegas intimidando os mais vulneráveis é o exemplo mais típico.

Vertical - níveis hierárquicos diferentes

Tipo 1 - ascendente

Tipo 2 – descendente

Ascendente - subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe

Boicote e chantagem visando promoção são exemplos

Descendente - chefe sobre subordinados

Exigir tarefas que não fazem parte da função, induzindo ao erro para punição é um exemplo

Sem dúvida que os fundamentos da preocupação em relação ao tema, se faz relevante, vez que, não se pode dizer que o agir do indivíduo que pratica tal crime, possa ser chamado de algo clássico, mais sim, de atitudes que denigrem a dignidade da pessoa humana, e a empresa onde ele(a) trabalha.

Percorrendo a investigação, a CREMESP - Câmara Temática do Médico Jovem, que também desenvolveu e publicou cartilha, sobre Assédio Moral, da qual também extraímos

trechos que chamam a atenção, de “Como o assédio moral acontece?”, transcrevemos em especial, sobre o “Comportamento dos agressores”, sendo mais uma informação importante para se identificar quando alguém está sendo assediada moralmente no ambiente de trabalho.

Vejam os:

1. Ameaça ao status profissional - Observações de menosprezo - Criticismo persistente - Humilhação - Intimidação - Falsas acusações
2. Ameaça pessoal - Humilhação - Ataque pessoal - Agressão/ameaça verbal - Agressão/ameaça física - Gritar com o funcionário - Criar boatos
3. Exclusão - Não compartilhar informações - Ignorar - Excluir/isolar o funcionário
4. Sobrecarregar - Sobrecarregar de tarefas - Monitoração excessiva
5. Desestabilização - Delegar tarefas sem importância - Estabelecer metas intangíveis - Acionar medidas organizacionais - Relembrar erros continuamente - Retirar responsabilidades - Não compartilhar informações

Podemos entender que é a medicina envolvida no combate a esse tipo de crime em proteção a saúde, ao psicológico e a vida do ser humano, exatamente por ser a área que mais detém conhecimento que esse malefício pode causar.

De posse desses materiais de estudos e publicações, percebe-se que as cartilhas têm seus textos parecidos, quando não repetidos, demonstrando que todos que a publicaram estão de comum acordo que realmente o problema do assédio moral existe, é novo ao ser humano e que deve ser combatido.

4. MOTIVAÇÕES PARA A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Diversos estudos que tratam sobre o tema, apontam o que se pode chamar que sejam motivos que levam a determinadas pessoas a praticarem esse ato ilícito. Ainda citando a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, publicada pelo TST - Tribunal Superior do Trabalho, e do CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho – Brasil, descrevemos as informações sobre as atitudes que caracterizam a prática do assédio moral, por quem pratica esse crime, bem como algumas das consequências causadas as suas vítimas. Senão vejamos:

4.1. “Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões; - Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; - Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores; - Passar tarefas humilhantes; - Gritar ou falar de forma desrespeitosa; - Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador; - Não levar em conta seus problemas de saúde; - Criticar a vida particular da vítima; - Atribuir apelidos pejorativos; - Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas); - Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais; - Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta; - Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas ; - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima; - Retirar cargos e funções sem motivo justo; - Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais; - Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho; - Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades; - Vigilância excessiva; - Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece; - Advertir arbitrariamente; e - Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas”.

4.2. “Causas

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais.

Veja as principais causas: - Abuso do poder diretivo; - Busca incessante do cumprimento de metas; - Cultura autoritária; - Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas; - Rivalidade no ambiente de trabalho; e - Inveja.”

4.3. “Consequências

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.”

4.3.1. “Consequências para o indivíduo

- Dores generalizadas; - Palpitações; - Distúrbios digestivos; - Dores de cabeça; - Hipertensão arterial (pressão alta); - Alteração do sono; - Irritabilidade; - Crises de choro; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares; - Isolamento; - Depressão; - Síndrome do pânico; - Estresse; - Esgotamento físico e emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio.”

4.3.2. “Consequências para a organização/empresa

- Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Licenças médicas; - Exposição negativa da marca; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas.”

4.3.3. “Consequências para o Estado

- Custos com tratamentos médicos; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais.”

A advogada Rosane Manjardim, em seus estudos sobre o tema, “Assédio Moral no Trabalho: como e por que acontece? O que fazer se você está sendo assediado moralmente no trabalho?”, publicado pelo Jusbrasil, em 26/05/2015, e atualizado em 02/12/2022, ainda traz à baila, informações de outras causas que levam o(a) assediador(a) a praticar(em) tal crime. Vejamos:

“Assédio moral no trabalho, é uma forma de violência que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.”

- “O **assédio moral** pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado.”
- **“Alguns dos objetivos do assédio:**
 - Desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo;

- Pressioná-lo a pedir demissão;
- Provocar sua remoção para outro local de trabalho;
- Fazer com que se sujeite passivamente a determinadas condições de humilhação e constrangimento, a más condições de trabalho etc.”

5. QUANDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO ADOECE A VÍTIMA LEVANDO A TER MUDANÇA DE COMPORTAMENTO

A vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, pode desenvolver comportamentos diversos do seu normal, em especial quando se encontra cansada das provocações de seu(s) algoz(es). A mudança de comportamento causada pelos transtornos, vai desde o adoecimento do seu corpo, abalo de seu psicológico, já caracterizado como uma violência, ou pior: risco à vida da vítima.

5.1. Vivendo “estado de necessidade” e criando “legítima defesa” contra o assédio moral no ambiente de trabalho

Na tentativa de se blindar das provocações do(a) assediador(a), a pessoa vítima do assédio moral, passar a procurar caminhos para se livrar das situações e até mostrar-se forte e indiferente as provocações e/ou aos constrangimentos que vem experimentando.

A advogada Rosane Manjardim, ainda em seu artigo “Assédio Moral no Trabalho: como e por que acontece? O que fazer se você está sendo assediado moralmente no trabalho?”, publicado pelo Jusbrasil, conforme já mencionado acima, apurou que as vítimas de assédio moral: “não são necessariamente pessoas frágeis ou que apresentam qualquer transtorno.”, e relata alguns tipos de pessoas frágeis ao bel prazer de assediadores(as): “(...) as vítimas são frequentemente identificadas em grupos que já sofrem discriminação social, tais como mulheres, homossexuais, pessoas com deficiências, idosos, minorias étnicas, entre outros.”

Portanto, é sabido, que muitas dessas pessoas ainda passam pelas dificuldades de se enquadrarem, e/ou, reenquadrar-se no mercado de trabalho e até marginalizadas por suas condições, as quais acabam levando-as ao estado de necessidade de sua sobrevivência, e assim, vulneráveis ao bel prazer de assediadores(as) moralmente.

E nesse patamar de sofrimento, a vítima em seu ambiente de trabalho, poderá se utilizar da prática de repetir as palavras constrangedoras que recebe de seu(a) assediador(a), seja de forma a se minorizar, o que já demonstra o adoecimento de seu psicológico, -situação sem dúvida muito preocupante-, ou, passa a devolvê-las ao seu algoz. Essas práticas apontam o cansaço da vítima assediada e, alguns casos, por não obter amparo em sua empresa, e assim, entende que essa atitude seja a de “legítima defesa” das investidas de seu(s) algoz(es).

Tais comportamentos devem ser observados, podendo e devendo ser evitados com o ato de a vítima ser ouvida por seus superiores e amparada pela empresa. Vez que, existe o risco da perda do controle da situação, desencadeado pelas más consequências que o assédio moral causa na vítima.

A relação das “Consequências para o indivíduo”, -vítima-, vejamos no item a seguir.

6. INTERESSES PROFISSIONAIS DA EMPRESA PREJUDICADOS PELO ATO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os escritores, Vanessa Rissi, Janine Kieling Monteiro, William Weber Cecconello e Eliz Graciela de Moraes, pesquisadores sobre o tema assédio moral no trabalho, descreveram em seu artigo: “Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho”, que, “O sofrimento e o adoecimento psíquicos relacionados ao trabalho representam, atualmente, um enorme desafio com o qual se defrontam os profissionais dedicados à saúde mental dos trabalhadores (Glina & Rocha, 2010). Dentre estes profissionais, destacam-se os Psicólogos. As intervenções psicológicas podem estar relacionadas à prevenção, promoção e tratamento, (Capitão, Scortegagna, & Baptista, 2005) em diversos contextos e, podem dirigir-se ao assédio moral, já que o fenômeno tem potencial para causar doença e sofrimento psíquico.”

Diante desse alerta, torna-se evidente a importância de que as pessoas que exercem cargos de chefia em empresa, bem como que o dirigente mor da empresa, se atentem que os algozes fazem parte de seu Quadro de colaborador/empregado, não estando eles a favor da empresa quando assediam moralmente colegas em seu ambiente de trabalho. Pois, se assim o fosse, não praticariam tal crime prejudicando a empresa, gerando expectativas de ela responder perante a justiça pelo crime de seu colaborador/empregado, assediador(a).

Com a prática de tal crime, o algoz, está tão fora do contexto do que seja a sabedoria, quanto ao entendimento de suas funções enquanto colaborador/empregado, ante aos dispostos

nas leis que “rezam” de como se deve tratar os colegas de trabalho, a empresa e seus deveres enquanto servidor.

Ademais, de acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, do Superior Tribunal do Trabalho – TST, no alerta quanto as: “Consequências para o indivíduo”, vítima do assédio, “Consequências para a organização/empresa”, e das “Consequências para o Estado:”, a empresa também tende a experimentar prejuízos quando tem em seu ambiente de trabalho colaborador/empregado, adoecido, vítima de assédio moral. Vejamos por ordem de citação:

“Consequências para o indivíduo”

- Dores generalizadas; - Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono; - Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

“Consequências para a organização/empresa

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

“Consequências para o Estado:”

Custos com tratamentos médicos;

- Despesas com benefícios sociais; e

- Custos com processos administrativos e judiciais.

As “Consequências para o indivíduo”, vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, por ser tão nociva, faz com que, em alguns casos, a vítima opte por continuar a desenvolver suas atividades laborais em outra comarca, o que certamente deve ser difícil para ela ter de se afastar de seu ambiente de trabalho, e em especial, do seio de sua família e do seu lar. Podendo se entender por essa atitude, que a vítima esteja sendo punida duas vezes. Embora, essa tomada de decisão seja por parte dela. Contudo, pode essa decisão pode demonstrar o seu cansaço das investidas de seu algoz. O exemplo mencionado, ocorreu em período de pandemia, e pode ser assistido no Podcast do SEJUSMIG, com data de 10 de agosto de 2021, no *site*: https://www.google.com/search?q=podcast+sobre+ass%C3%A9dio+moral+no+trabalho&rlz=1C1GCEA_enBR973BR973&oq=podcast+sobre+ass%C3%A9dio+moral&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqBwgBECEYoAEyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIKCAIQIRiLAXifBTIHCAMQIRifBTIKCAQQIRiLAXifBTIKCAUQIRiLAXifBTIKCAYQIRiLAXifBTIKCAcQIRiLAXifBTIKCAgQIRiLAXifBTIKCAkQIRiLAXifBdIBCDk5MTJqMWO3qAIAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:914eb0e8,vid:kX-nt0IC_Mk.

Outra situação relevante, é quando o chefe de departamento da empresa, também estar sendo vítima de assédio moral, seja por subordinado, ou por seu superior, tornando difícil a sua postura quanto ao atendimento a vítima que lhe pede ajuda. Evidenciando que é um departamento, ou senão, “uma empresa adoecida”, ou até deixando em dúvida, quanto ao cumprimento descrito em sua própria cartilha de combate ao assédio moral.

Quando o(a) assediador(a), estando ele classificado na esfera horizontal, e faz a sua vítima, e essa começa a comentar com o chefe e colegas de trabalho do que está acontecendo, e os chefes, bem como os colegas de trabalho, ficam na repetência de que: “ele(a) é sem noção”. Até dizem para a vítima: “será que você não está levando a situação a sério demais dando importância ao que não existe?” Esses comentários podem vulnerabilizar ainda mais a vítima, dando força para que o algoz, continue praticando o seu crime, vez que não experimenta qualquer punição, e percebe que mesmo inconsciente, essas pessoas apoiam a sua conduta errônea.

Nessa linha de “protecionismo”, enquanto a empresa e colaboradores/empregados, continuarem com a defesa ao assediador(a), atribuindo-lhe de certa forma o benefício da “legítima defesa”, ele vai ganhando força e espalhando a prática de seu crime pela empresa, além de buscar adepto para esse seu grupo, bem como escolher outras pessoas para serem suas próximas vítimas.

Também pode se caracterizar, uma “empresa adoecida”, quando os seus representantes começam a remanejar os alcoses de departamentos. Isso já é um reconhecimento de que aquele(a) funcionário(a), apresenta sintomas que não estar fazendo bem ao seu Quadro de colaborador / empregado. A providência para tentar ajudá-lo também pode ser tomada de imediato. Pois, ele(a) deve estar precisando de acompanhamento psicológico.

6.1. Exemplo de conduta humana que pode colaborar na tomada de decisão da empresa, a qualquer dos personagens envolvidos no crime de assédio moral no ambiente de trabalho

Um tema muito importante e que se entende relevante a sua inserção a esse trabalho, é um trecho de uma palestra proferida na Facultad de Derecho da Universidad de Buenos Aires - Argentina, pelo ilustríssimo Dr. Gustavo G De Simone, quando ele fez um recorte de um seminário de bioética, com um contexto de maestria sobre o cuidado paliativo com a vida. Assim, seguem parafraseados, trechos da palestra do ilustre médico, Master em Medicina Paliativa. Vejamos:

Em citações, o Dr. Gustavo G De Simone, conta que uma enfermeira britânica, que foi também trabalhadora social e finalmente se convenceu em graduar-se como médica, mas que ainda como enfermeira, estava trabalhando em um hospital quando lhe apresentaram uma pessoa que vivia uma vida simples e sacrificada, e que estava gravemente enfermo com um câncer avançado, em etapa final de sua vida.

O enfermo era um homem, que além da dor de sua enfermidade apresentava um profundo sofrimento de vida por também, há alguns anos estar vivendo distante de sua família, e dentre outros sofrimentos que ele havia experimentado, e provável, ter causado a outrem. E no período de enfermidade se encontrava em um país que não era o seu, vivendo em situação de minoria.

O homem enfermo, certamente se abismou quando foi tratado com dignidade pela enfermeira que se comoveu com a situação dele, e lhe disse essas palavras: “TÚ ME IMPORTAS PORQUE ERES TÚ”.

Essa frase que ganhou grande repercussão, mas certamente, não maior que o sentimento e cuidado que a enfermeira dispensou ao paciente. Na verdade, a enfermeira demonstrou que não lhe afetava o que o homem viveu, ou que ele construiu para ele.

Nos textos acima que ora foram parafraseados, se percebe o cuidado com a dignidade da pessoa humana, o qual também é honrosamente trazido pela Constituição Federal do Brasil e pela Constitución de la Nación Argentina, - conforme já exposto nesse trabalho - bem como por constituições de outros países, vez que o mundo reconhece a dignidade da pessoa humana, também como prioridade para uma boa convivência uns com os outros.

Portanto, os cuidados paliativos devem ser praticados não só para com pessoa em fase final de sua vida. Pois, já existe entendimento que: “Cuidados paliativos, de acordo com o dicionário, são os cuidados que têm a qualidade de acalmar, de abrandar temporariamente um mal (...) Os cuidados paliativos são multidimensionais, ou seja, abrangem as dimensões física, emocional, familiar, social e espiritual.”, de acordo com o Memorial Parque da Cerejeiras, no artigo: O que é cuidado paliativo?

Embora o tema da palestra do ilustríssimo Dr. Gustavo G De Simone, trate sobre o cuidado paliativo com a vida, pode-se entender também, que a enfermeira protagonista da história, deixou uma lição de bondade quando proferiu ao paciente em estágio final de sua vida devido a sua enfermidade, a frase que cuidou também do sofrimento de sua mente.

Portanto, fica comprovado que as pessoas que exercem cargo de chefia em empresa, bem como os dirigentes mor da empresa, podem tratar com dignidade a vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho, e não desprezando-a, mas sim, dispensando a importância que o caso merece, e ter para com a vítima, o sentimento traduzido na frase: “TÚ ME IMPORTAS PORQUE ERES TÚ”.

7. ALGOZES MUDANDO SEU COMPORTAMENTO

De acordo com os pontos levantados por especialistas, no que tange os motivos que levam o assediador a praticar o crime de assédio moral no ambiente de trabalho, cabe um estudo sobre as atitudes desse personagem para encaminhá-lo, se necessário, a tratamento psicológico de suas mazelas mal resolvidas, e que de certa forma, ele as remete a pessoas que não fazem parte do quadro de possíveis pessoas que geraram suas frustrações.

O Instituto Nelson Wilians, já descreve em seu livro, “multiplicadores do saber: Construindo Pontes”, estudos sobre o termo *Accountability*, nos informando que essa palavra inglesa muitas vezes é traduzida, de forma simplista, como “responsabilidade”, mas que essa tradução não traz a força nem mesmo o poder que o termo realmente tem. Vejamos:

“*Accountability* significa assumir 100% da responsabilidade e gerar respostas com resultados positivos; é pensar e agir como dono diante de tudo o que se faz; é estar sempre no seu melhor, lembrando que o melhor varia de acordo com as situações, e, a partir desse comportamento, entregar resultados excepcionais. Ter *Accountability* é agir por meio de uma postura ética, ativa; é estar presente nas relações. Tal habilidade leva você a aprender e crescer além das circunstâncias, fazendo tudo o que está ao seu alcance para atingir os melhores resultados, principalmente no que se refere às responsabilidades do dia a dia, tanto no ambiente familiar quanto no profissional. Tornar-se uma pessoa com *Accountability* é optar por uma nova filosofia de vida, que, uma vez integrada em você, o levará a ter coragem de perguntar a si mesmo: “Como posso contribuir?” ou “Como posso ser melhor e fazer diferença?”.

E completa nos alertando que: “Como vivemos em um mundo de dualidades, é claro que existe o contrário do *Accountability*, e o termo usado pelo psicólogo e palestrante João Cordeiro (2015) para isso é *Desculpability*, ou seja, a arte de dar desculpas.

Desculpability é a habilidade de se livrar de qualquer responsabilidade, colocando a culpa nos outros.”

Ademais, algumas causas que levam o algoz, de assédio moral no ambiente de trabalho, a praticar tal crime, estão descritas nos itens já mencionados nesse trabalho, os quais foram extraídos de cartilhas sobre o tema, e publicadas, inclusive por órgãos públicos. E, tais causas mostram que o(a) assediador(a) tem sempre uma desculpa para praticar tal crime. Ou seja, ele inveja o que percebe o que de positivo a sua vítima possui para culpá-la da prática de seu ato horrendo, vez que ele entende não ser possuidor(a) da mesma qualidade, do mesmo positivismo que sua vítima, e com esse comportamento, sai da possibilidade de ter *Accountability*, entrando na estatística das habilidades de *Desculpability*.

O livro, “multiplicadores do saber: Construindo Pontes”, do Instituto Nelson Wilians, ainda descreve:

“Todos nós já nascemos com o programa da ALMA, portanto, ele é inato, e também temos o programa do EGO que é formado ao longo da vida com base nas influências externas,

das pessoas com quem mais convivemos e dos ambientes que mais frequentamos.” “O programa da ALMA seria o nosso SER, e o programa do EGO seria nosso FAZER.”

Ademais, de posse desses contextos de conhecimentos positivistas, o(a) assediador (a) pode fazer uma análise de seu comportamento e mudá-lo. Utilizando a energia que despende para praticar o assédio moral a colegas de trabalho, e direcioná-la para o seu crescimento pessoal e profissional, e assim entrar na estatística das pessoas que tem *Accountability*. Afinal, entregar resultados excepcionais é o que no fundo ele provável almeje. E ainda pode se utilizar da prática do EGO, a favor da empresa onde trabalha.

8. CONCLUSÃO

Diante do exposto e da notoriedade dos estudos de especialistas, documentos de empresas públicas e privadas, e dos órgãos públicos, a preocupação que permeia desde no próprio ambiente de trabalho, área da medicina, psicologia, e da justiça, comprova-se à necessidade de proteção e o devido respeito aos conceitos morais aos trabalhadores vítima de assédio moral no ambiente de trabalho.

O uso da racionalidade e parcimônia, devem ser estendidos a todos: Para as vítimas, além de todo o exposto e estudos sobre o tema, leis que apontam o reconhecimento de sua fragilidade e vulnerabilidade, e das consequências experimentadas por esse ato horrendo, contam-se que a justiça seja feita a seu favor, reconhecendo o valor da saúde, do psicológico, e da vida do ser humano.

Aos assediadores, a preponderância, é que reflitam se gostariam de estar do lado contrário que ocupa enquanto assedia alguém. Ou seja, se colocar no lugar da vítima e, analisar qual seria a sua atitude, se realmente seria a de nobreza e passividade como normalmente são as atitudes das vítimas, diante desse crime horrendo.

Já para as pessoas que ocupam cargo de chefia em empresas, que elas não compactuem com esse crime com a falta de coragem de dizer não a tal erro, mas dizendo sim para a saúde do corpo e do psicológico, e da vida de seus subordinados, e da sua também, vez que ninguém está livre de encontrar um algoz em seu ambiente de trabalho. Adiram a Campanha: “Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho + Positivo”.

Para as empresas, que os direitos estendidos aos algozes praticantes de assédio moral no ambiente de trabalho, não sejam maiores que os direitos de suas vítimas. Lembremos do Art.5º.

da Constituição Federal brasileira, bem como o que “rezam” as demais legislações sobre a proteção aos direitos do trabalhador, e que lhes ofereçam os benefícios de proteção das próprias leis. A vítima, faz parte do Quadro de trabalhadores da empresa, portanto, não traz nenhum benefício a “empresa manter-se também doente”.

Por fim, a observância por parte de todos os personagens envolvidos nesse contexto de crime de assédio moral no ambiente de trabalho, é que seria de bom tom praticarem o ato que a enfermeira de Londres fez com maestria, e ensinou a todos com a frase: “TÚ ME IMPORTAS PORQUE ERES TÚ”.

“Aristóteles já dizia:” “Somos aquilo que fazemos repetidamente, portanto, excelência não é um modo de agir, mas um hábito.”

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02/08/2023.

Periódicos Eletrônicos em Psicologia – PEPSIC. “**Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho**”, OMS - *Organización Mundial de la Salud*. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2016000100018#:~:text=Os%20Psic%C3%B3logos%20compreendem%20o%20ass%C3%A9dio,positivo%20hier%C3%A1rquica%20superior%20%C3%A0s%20v%C3%ADtimas. Acesso em: 04/08/2023.

Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. PARE e REPARE. POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO. Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 07/08/2023.

Centro Paula Souza – CPS. Cartilha: ASSÉDIO MORAL, VIRTUAL E SEXUAL NO TRABALHO. Disponível em: https://bkpsitecpsnew.blob.core.windows.net/uploadsitecps/sites/1/2020/12/2020_cartilha_assedio_Rev_final.pdf. Acesso em: 05/08/2023.

Câmara Temática do Médico Jovem – CREMESP. **Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.cremesp.org.br/pdfs/CARTILHA-Assedio-Moral-p5.pdf>. Acesso em: 06/08/2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 03/08/2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 03/08/2023.

ARGENTINA. **Constitución de la Nación Argentina.** Disponível em: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ar_6000.pdf. Acesso em: 03/08/2023.

Memorial Parque da Cerejeiras. **O que é cuidado paliativo?** Disponível em: https://cerejeiras.com.br/blog/o-que-e-cuidados-paliativos/?gclid=CjwKCAjww7KmBhAyEiwA5-PUSgJRS_z-etCwbRxgQOgWjKZJQJUBKZFck1heieRkwVm36COyBekomBoCVQ0QAvD_BwE
Acesso em: 04/08/2023.

Jusbrasil - **Assédio Moral no Trabalho: como e por que acontece? O que fazer se você está sendo assediado moralmente no trabalho?** Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-trabalho-como-e-por-que-acontece/191622868#:~:text=Em%20alguns%20casos%2C%20o%20ass%C3%A9dio,como%20n%C3%A3o%20pagar%20multas%20rescis%C3%B3rias>). Acesso em: 01/08/2023.

SEJUSMIG. **Podcast aborda assédio moral no trabalho.** Disponível em: https://www.google.com/search?q=podcast+sobre+ass%C3%A9dio+moral+no+trabalho&rlz=1C1GCEA_enBR973BR973&oq=podcast+sobre+ass%C3%A9dio+moral&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqBwgBECEYoAEyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIKCAIQIRiLAXifBTIHCAMQIRifBTIKCAQQIRiLAXifBTIKCAUQIRiLAXifBTIKCAYQIRiLAXifBTIKCAcQIRiLAXifBTIKCAgQIRiLAXifBTIKCAkQIRiLAXifBdIBCDk5MTJqMwo3qAIAAsIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:914eb0e8,vid:kX-nt01C_Mk. Acesso em: 02/08/2023.

SIMONE, Gustavo G De. Palestra “**TÚ ME IMPORTAS PORQUE ERES TÚ**”. **ACTITUDES PARA UNA MEDICINA CENTRADA EN LA PERSONA.** Facultad de Derecho da Universidad de Buenos Aires - Argentina. Disponível em: <https://youtu.be/tJSS0S5QN9g>. Acesso em: 03/08/2023.

RIZZO, Fernanda Aquino. TEIXEIRA, Fernando de Magalhaes. **Multiplicadores do saber: construindo Pontes.** 1 ed. São Paulo: INSTITUTO Nelson Wilians, 2019.