

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Suellen Lohana Almeida Simões



EDITORA CONHECIMENTO LIVRE

Suellen Lohana Almeida Simões

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1ª ed.

Piracanjuba-GO
Editora Conhecimento Livre
Piracanjuba-GO

1ª ed.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Simões, Suellen Lohana Almeida
S589A ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

/ Suellen Lohana Almeida Simões. – Piracanjuba-GO

Editora Conhecimento Livre, 2023

39 f.: il

DOI: 10.37423/2023.edcl812

ISBN: 978-65-5367-366-3

Modo de acesso: World Wide Web

Incluir Bibliografia

1. assédio 2. moral 3. trabalho 4. direito I. Simões, Suellen Lohana Almeida II. Título

CDU: 340

<https://doi.org/10.37423/2023.edcl812>

O conteúdo dos artigos e sua correção ortográfica são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.

EDITORIA CONHECIMENTO LIVRE

Corpo Editorial

MSc Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior

MSc Humberto Costa

MSc Thays Merçon

MSc Adalberto Zorzo

MSc Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno

PHD Willian Douglas Guilherme

MSc Andrea Carla Agnes e Silva Pinto

MSc Walmir Fernandes Pereira

MSc Edisio Alves de Aguiar Junior

MSc Rodrigo Sanchotene Silva

MSc Wesley Pacheco Calixto

MSc Adriano Pereira da Silva

MSc Frederico Celestino Barbosa

MSc Guilherme Fernando Ribeiro

MSc. Plínio Ferreira Pires

MSc Fabricio Vieira Cavalcante

PHD Marcus Fernando da Silva Praxedes

MSc Simone Buchignani Maigret

Dr. Adilson Tadeu Basquerote

Dra. Thays Zigante Furlan

MSc Camila Concato

PHD Miguel Adriano Inácio

MSc Anelisa Mota Gregoleti

PHD Jesus Rodrigues Lemos

MSc Gabriela Cristina Borborema Bozzo

MSc Karine Moreira Gomes Sales

Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares

MSc Pedro Panhoca da Silva

MSc Helton Rangel Coutinho Junior

MSc Carlos Augusto Zilli

MSc Euvaldo de Sousa Costa Junior

Dra. Suely Lopes de Azevedo

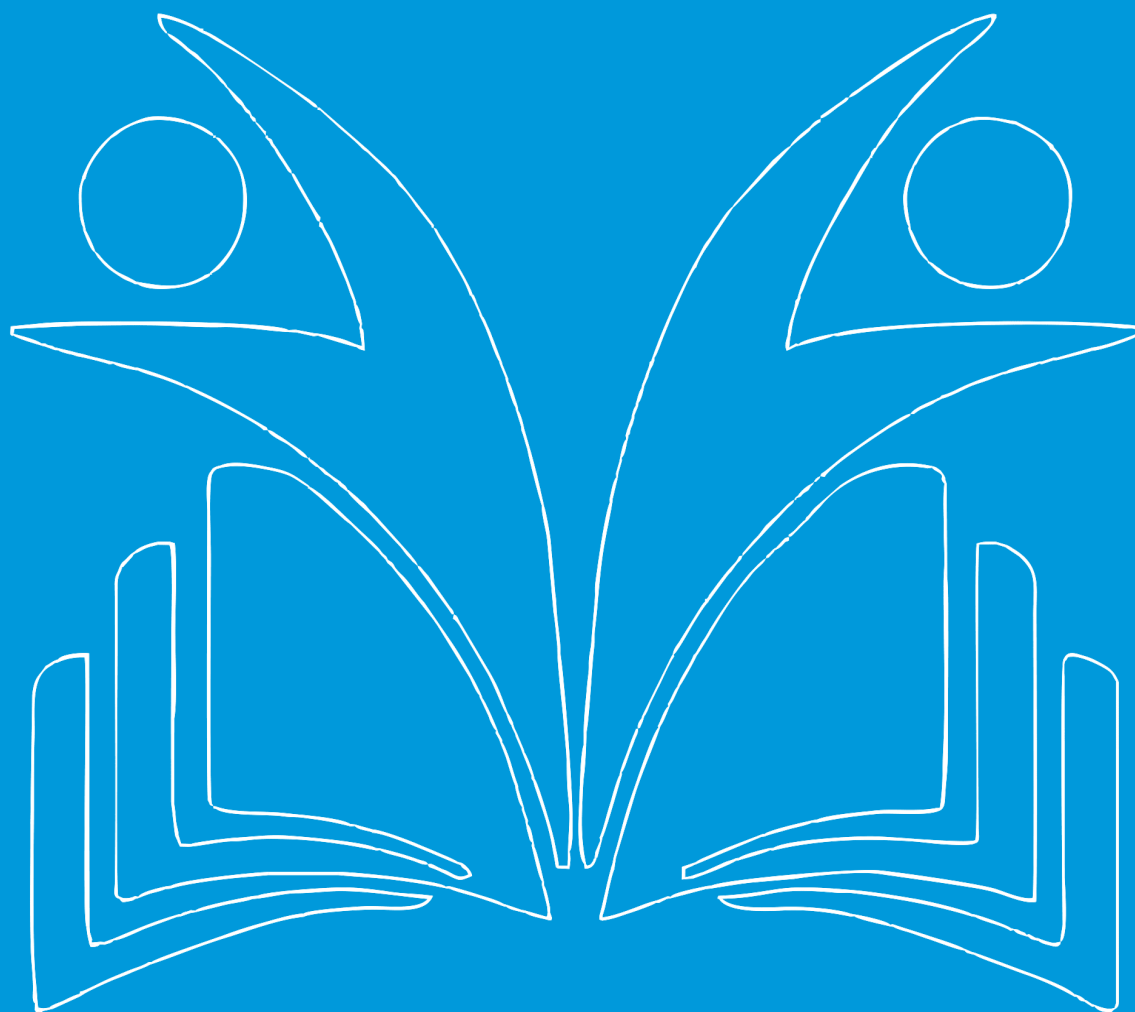
MSc Francisco Odecio Sales

MSc Ezequiel Martins Ferreira

MSc Eliane Avelina de Azevedo Sampaio



10.37423/2023.edcl812



Dedico este trabalho a toda minha família, que sempre me apoiaram.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela vida, e pelo saber adquirido no decorrer do curso.

“Porque estou certo de que, nem a morte, nem a vida, nem os anjos, nem os principados, nem a potestades, nem o presente, nem o porvir, nem a altura, nem a profundidade, nem alguma outra criatura nos poderá separar do amor de Deus, que está em Cristo Jesus nosso Senhor”.

(Romanos 8:38-39).

Resumo: O assédio moral laboral vem se estabelecendo como um dos graves problemas que afligem a relação laboral, porquanto seus efeitos devastadores imprimem consequências não só – especificamente – ao próprio trabalhador lesado, mas a toda a comunidade laboral e social, ao meio ambiente e à harmonização da própria sociedade. Os efeitos do assédio moral sobre a pessoa do empregado e na relação de emprego, destacando que o assédio moral é uma violência silenciosa que desestabiliza a vítima, abalam o contrato de trabalho, agride a saúde do empregado, contamina o ambiente de trabalho, invadindo a seara do dano pessoal. As consequências do assédio moral perduram ainda que o processo de agressão tenha terminado pelo rompimento com a organização, pois a vítima torna-se confusa e continua a sofrer em razão das humilhações a que foi submetida. No atual cenário econômico de crise e desemprego, os estudos sobre o assédio moral e a responsabilidade do empregador mostram-se ainda mais relevantes, uma vez que deve ser considerada a influência de fatores alienígenas e globalizados que aumentam significativamente as condutas assediantes de chefes (dirigentes/administradores) no intuito de alcançar metas; as quais, não raro, vêm acompanhadas de ameaças de demissão.

Palavras-chave: Trabalho; Direitos Fundamentais; Assédio Moral.

Sumário

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 AS TRANSFORMAÇÕES E A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI.....	9
2.1 CORONAVÍRUS E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	11
3 O INSTITUTO DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	16
3.1 DIFERENÇA DE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL	21
4 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	24
4.1 CONTEXTOS QUE PODEM FAVORECER O ASSÉDIO MORAL	26
4.2 QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL	28
4.3 INTENÇÃO DE ASSEDIAR	29
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

O avanço do mercado de trabalho e o aumento da busca pelo ganho têm imposto cada vez mais dos colaboradores, que acabam por se tornar refém de uma ideologia que tem como essencial o aspecto somente da lucratividade. Assédio moral no ambiente de trabalho refere-se a um tema que, mesmo que não seja pleiteado com tanta frequência quanto os demais nortes jurídicos, possui enorme valor para os trabalhadores, que necessitam desfrutar de dignidade e harmonia em seu lugar de trabalho.

A abordagem do meio ambiente do trabalho implica questões sociais, já que o trabalho ao longo da história da humanidade significou o desenvolvimento da convivência social e estabeleceu importante relação com a natureza. A partir do progresso do capitalismo, na transição do século XIX para o século XX, as indústrias responsáveis pelo crescimento urbano e pela necessidade premente da mão de obra humana, conduziram a um verdadeiro massacre aos seus trabalhadores.

E diante desse cenário pode-se atribuir boa parte destes desconfortos as constantes transformações socioculturais, socioeconômicas e políticas da atualidade. Mudanças estas que na sua maioria são decorrentes dos avanços tecnológicos da era da modernidade, ou como preferir da conectividade, pois hoje em nome da globalização, uma notícia corre o mundo em questão de segundos.

O bullying tem várias denominações em direito comparado: “acoso moral” na Espanha; “Mobbing” na Itália, Alemanha; “Ijime” no Japão; “Bullying” na Inglaterra; “Harassment” nos Estados Unidos; “Harcèlement moral” na França. A terminologia de psicoterrorismo também é comum.

O chamado assédio no trabalho é, na verdade, resultado da apropriação da terminologia “mobbing” usada na ciência que estuda o comportamento animal (etologia) que está relacionada à prática coletiva de animais praticarem comportamentos hostis com o objetivo de banir um de seus membros do convívio da matilha. *Mobbing* no local de trabalho só foi usado na década de 1980 pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann. Essa terminologia e o assunto, em si, ganharam destaque e importância em seu estudo a partir de 1998 com a obra da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen.

O presente estudo partiu da seguinte problemática: Como se configura o assédio moral no ambiente de trabalho? Assim o objetivo do presente estudo foi o de estudar sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

A metodologia utilizada foi de cunho bibliográfico, com procedimentos relacionados aos instrumentos científicos da pesquisa, que é de cunho teórico/histórico, procurando analisar a problemática do assédio moral no ambiente de trabalho.

2 AS TRANSFORMAÇÕES E A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Não há como entender o direito, em geral, e o direito do trabalho, em especial, sem os vislumbrar imbricados com a história. É a compreensão histórica, é o mergulho consciente na historicidade de toda compreensão que torna possível a tomada de posição frente ao fenômeno jurídico.

Assim, para ser possível a compreensão autêntica do fenômeno jurídico não há como fugir da história, mas sim, é necessária uma atitude crítica frente a ela, tendo presente, ainda, que quem lança questionamentos, os lança a partir do contexto histórico existencial em que vive, ou seja, sob a influência da história.¹

O direito é fenômeno cultural. Assim, é influenciado e influencia todas as manifestações culturais, sendo parte integrante do todo cultural que é a sociedade nas suas mais diversas formas de manifestação. O mundo passa por grandes e rápidas mudanças. As organizações nacionais, pressionadas pelo processo de globalização, substituem cada vez mais o homem pela máquina. Deste modo, novas tecnologias são implementadas nas empresas, obrigando o trabalhador a adaptar-se rapidamente a elas e impondo-lhe um novo perfil profissional tecnológico.

Nas últimas décadas as organizações vêm sofrendo profundas modificações. A globalização trouxe grandes e constantes mudanças tendo como consequências, alterações na forma como as pessoas se relacionam no ambiente de trabalho. A rapidez com que se processam as informações, a preocupação constante com a concorrência, a terceirização da prestação de serviços, a busca constante para atingir novas metas, a competição profissional pelo mercado de trabalho, deram origem a uma acirrada competição no setor empresarial, favorecendo mudanças nas relações interpessoais no trabalho.

Analisando-se a evolução do trabalho humano e de sua regulamentação pode-se fazer uma divisão em fases. Deve-se apontar, todavia, que não se pode compreender essas fases como se elas se acontecessem de forma totalmente harmônica em todos os lugares e ao mesmo tempo.

Assim, por exemplo, enquanto na Europa se vivia em plena fase de capitalismo industrial, a sociedade brasileira ainda se encontrava marcada por relações de produção baseadas no trabalho escravo.²

Na sociedade pré-industrial, ou seja, antes da revolução industrial, embora inegável a existência de trabalho humano, condição de vida permanente da humanidade como tal, não se pode falar em uma regulamentação desse trabalho que possa ser caracterizada como parte do ramo do direito denominado direito do trabalho, pois esse é um produto da sociedade ocidental, capitalista e industrial.

O trabalho humano se apresenta diretamente como atividade prática condicionada socialmente, segundo um modo social dominante de produção (abrangendo a produção propriamente dita, as trocas e o consumo), tendo de pôr fim a produção e reprodução da própria vida. Por seu turno esse modo de produção dominante está diretamente relacionado com o menor ou maior desenvolvimento das forças produtivas sociais e a divisão do trabalho. Só o aumento dessas forças produtivas é que torna possível a passagem de um modo de produção a outro.

A revolução industrial, a utilização massiva de máquinas movidas à energia (o vapor, em especial) foi, de fato, uma resposta a inúmeros fatores: ao aumento dos mercados e da demanda; à necessidade de acumulação ínsita ao sistema do capital; uma forma de “disciplinar” os trabalhadores e, por fim, um efeito da concorrência.³

O Brasil não ficou inteiramente alheio a toda a problemática ocorrida em âmbito internacional na evolução do trabalho e da sua regulação, tendo sofrido com impactos internos e externos no que tange a essa evolução. Todavia, o fato de o Brasil ser um “país periférico” fez com que o desenvolvimento histórico tenha se apresentado de forma diferente dos ditos “países centrais”, embora, a partir de certo momento histórico, os desenvolvimentos estarem interligados. A evolução do trabalho e de sua regulamentação no Brasil, portanto, embora tendo ligações como a evolução que se deu em nível internacional, tem certas peculiaridades.⁴

Com a redemocratização do país e a Constituição Federal de 1988, a qual consagra uma série de direitos, antes considerados trabalhistas e, depois dela, como direitos fundamentais, podem ser percebidas grandes mudanças na regulação do trabalho, embora ainda não devidamente absorvidas e muitas vezes incompreendidas. Com a CF de 1988, é fortalecido o regime de muitos direitos individuais trabalhistas, que foram alçados à posição de direitos fundamentais, além de se estabelecer uma “oxigenação” no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, com maior liberdade e autonomia às organizações sindicais, que são, em boa medida, desatreladas do Estado.⁵

O século XXI iniciou-se com a esperança de dias melhores, mas também com previsões negativas relativas a esse mundo em transformação. O que se pode perceber é que mudanças introduzidas nesse século, apesar de produzirem uma revolução tecnológica a qual pode se atribuir uma melhora do mundo e das relações, trouxeram também a consciência do seu contraditório, isto é, o desenvolvimento técnico que deteriora o meio ambiente, as relações sociais e as relações de trabalho.

A aplicação das novas tecnologias no processo produtivo fez com que o trabalho e as relações dele decorrentes sofressem modificações ao longo do tempo. Apesar de a primeira grande transformação

do processo produtivo ter-se iniciado no final do século XVIII, com a Primeira Revolução Industrial, as transformações no mundo do trabalho e dos meios de produção não são estanques nem limitadas, estando em permanente modificação. Assim, ainda que a expressão questão social tenha surgido em razão dos efeitos perversos da Primeira Revolução Industrial, ela não é limitada a essa fase do sistema produtivo. ⁶

Os problemas do mercado de trabalho derivados das mudanças sociais e da estrutura econômica não desapareceram, mas acompanharam as diversas transformações sociais, econômicas e produtivas, gerando novas demandas sociais.

Está-se diante de uma realidade com modernos aparatos tecnológicos, de uma relação de emprego flexível e em constante transformação, e uma nova geração de trabalhadores surge com atuais características e expectativas. Trata-se, inequivocamente, de uma nova realidade.

2.1 CORONAVÍRUS E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O Coronavírus, conforme conceituação definida pelo próprio Ministério da Saúde da República Federativa do Brasil, é uma doença viral que causa problemas respiratórios, com alta propensão de infecção entre as crianças, mas com maior letalidade entre as pessoas idosas. Embora não seja uma doença nova, em virtude da sua descoberta em 1937 e descrição em 1965 por parecer em visão microscópica com uma coroa, alcançou em 2019 um cenário de propagação descontrolada na China, sendo alcunhado de Covid-19. A rapidez do avanço de um novo vírus, o coronavírus surpreendeu o mundo todo.

Em janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou o surto da Covid-19 como uma emergência de saúde pública de interesse internacional e alertou sobre a possibilidade da doença se espalhar no mundo. Em março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu o surto da Covid-19 como pandêmico, uma vez que a doença reunia as 3 (três) características para tanto: 1) o aparecimento de uma nova doença na população; 2) o agente infectando humanos, causando uma doença séria; e 3) o agente espalhando-se fácil e sustentavelmente entre humanos em uma grande geográfica. ⁷

Diante da inexistência de vacinas e de drogas para o combate e tratamento da pandemia, até aquele momento, a própria Organização Mundial de Saúde (OMS) recomendou medidas sem precedentes para retardar a transmissão da COVID-19 e com isso reduzir o impacto da doença sobre o sistema de saúde de cada país. ⁸

Desde os primeiros relatos de transmissão comunitária no referido país asiático, começou-se vigilância internacional coordenada pela Organização Mundial da Saúde. Com a propagação em diversos países do mundo efetivamente relatados no mês de março de 2020, foi declarada a classificação de pandemia mundial, em virtude da disseminação geográfica rápida que o vírus tem demonstrado.

Logo em seguida o agente etiológico foi descrito, tendo-se então o surgimento, no cenário científico mundial, de um “novo coronavírus”, pertencente a uma grande família de RNA-vírus, e amplamente distribuído entre humanos, mamíferos e aves, relacionados à causa de diversas doenças: respiratórias, intestinais, hepáticas e neurológicas, com potencial, inclusive, para levar os pacientes a óbito.⁹

Uma vez que geralmente existe um contato próximo limitado entre humanos e morcegos, é mais provável que a transmissão do vírus para humanos tenha acontecido por meio de outra espécie animal, uma que é mais provável de ser tratada por humanos. Este hospedeiro animal intermediário ou fonte zoonótica pode ser um animal doméstico, um animal selvagem ou um animal selvagem domesticado e, até o momento, não foi identificado. Todas as sequências genéticas publicadas de SARS-CoV-2 isoladas de casos humanos são muito semelhantes.¹⁰

Isso sugere que o início do surto resultou de um único ponto de introdução na população humana na época em que o vírus foi relatado pela primeira vez em humanos em Wuhan, China, em dezembro de 2019. Uma série de investigações para entender melhor a origem do surto na China, estão atualmente em andamento ou planejadas, incluindo investigações de casos humanos com início de sintomas em e ao redor de Wuhan no final de 2019, amostragem ambiental de mercados e fazendas em áreas onde os primeiros casos humanos foram identificados e registros detalhados sobre a fonte e o tipo de espécies de vida selvagem e animais de criação vendidos nesses mercados. Os resultados desses estudos são essenciais para prevenir novas introduções zoonóticas de SARS-CoV-2 na população humana. A OMS continua a colaborar com especialistas em saúde animal e humana, Estados Membros e outros parceiros para identificar lacunas e prioridades de pesquisa para o controle de COVID-19, incluindo a eventual identificação da origem do vírus na China.¹¹

A pandemia ocasionada pelo novo coronavírus é realmente uma ameaça a todos os povos e nações. Indistintamente. Nesses termos, é sabido que o mundo já está totalmente globalizado, há centenas de anos, considerando a história das pestes na humanidade. No entanto, a ameaça recente foi capaz de fazer com que se percebesse, mais uma vez, que não importa a fronteira. Não há diferenças, nem línguas, nem costumes.

Para limitar a transmissão e reduzir a morbidade e mortalidade da COVID-19, países em todo o mundo implementaram medidas sociais e de saúde pública (PHSM) para o controle da epidemia. Uma medida considerada por muitos países e partes interessadas no setor de transporte é o teste de SARS-CoV-2 em viajantes internacionais antes da viagem, nos pontos de entrada ou após a viagem. Além da orientação para viagens com base no risco, a OMS publicou um resumo científico sobre testes diagnósticos, examinando os requisitos e questões em torno dos testes como uma ferramenta para mitigar a transmissão transfronteiriça de SARS-CoV-2.¹²

A crise decorrente da nova pandemia do coronavírus refletiu, além de déficits no sistema de saúde, aumento do desemprego e cortes salariais. Sabe-se que as instabilidades econômicas são situações que predispõem ao surgimento de transtornos mentais, o que torna relevante a implementação de estratégias que mitiguem esses impactos, por meio de cursos de capacitação online para pequenos empresários, estratégias de auxílio aos existentes e medidas trabalhistas que garantam a mulher emprego.¹³

Em tempos de pandemia do coronavírus as relações trabalhistas foram afetadas e transformadas. No entanto, mesmo nestas condições atuais, dois princípios do Direito do Trabalho devem, necessariamente, guiar a conduta a ser adotada neste cenário. Afinal, uma pandemia não afasta per se a incidência de regras jurídicas.

Um dos princípios é que o empregador assume os riscos da atividade econômica. Ou seja, não é de responsabilidade do trabalhador o que está ocorrendo no mundo e, sendo assim, não cabe a ele arcar com o prejuízo oriundo da crise econômica. O outro princípio é o da dignidade humana, o direito à vida, que está acima do lucro. Desta forma, o empregador não pode acirrar os riscos já existentes para o trabalhador no exercício de sua função nem o expor aos mesmos.¹⁴

Indubitavelmente, o maior desafio no enfrentamento da pandemia é a manutenção de atividades essenciais e a preservação da saúde do trabalhador, exigindo esforços concentrados do empregador e do próprio empregado, bem como do Estado, no sentido de definir, implementar e fiscalizar medidas de segurança. Por certo, nenhuma sociedade e nenhum ramo de atividade estavam preparados para o colapso econômico e social advindo da pandemia. Nem mesmo o Direito do Trabalho estava preparado para lidar com essa nova realidade socioeconômica.¹⁵

Neste contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem recomendado o diálogo social entre governos, empregadores e trabalhadores, no sentido de rever seus pactos e atingir um nível aceitável de solução para a pandemia, com a preservação do maior bem que é a vida humana. Por sua

vez, a União tem regulado por meio de Medidas Provisórias as relações de trabalho formais; enquanto entidades e instituições têm ditado protocolos e recomendações aos profissionais, voltadas para a adoção de medidas preventivas. Por outro lado, todos os dias são noticiadas situações laborais precárias, especialmente na área da saúde, em que os profissionais têm contato direto e fazem procedimentos de altíssimo risco em pacientes.

Neste sentido, sindicatos e Ministério Público têm recebido denúncias por descumprimento de medidas protetivas, negligenciadas por empregadores. E no cenário brasileiro, o verde e o amarelo fizeram-se marrom, e a maior pandemia parece ser a crise política, dado o descaso de autoridades e chefe do Poder Executivo, às milhares de mortes de vítimas da Covid-19. As ações tomadas pelos governantes, não raro, fruto de divergências políticas, somadas a tentativas de manipulação dos números da Covid-19 (infectados e óbitos), denúncias de superfaturamento e desvios de verbas públicas, dão mostras desse descaso; enquanto a população paga com sua própria vida pela falta de compromisso ético daqueles que têm o dever de garantir seus direitos.¹⁶

Enquanto isso, diversos ramos de atividade que englobam os chamados serviços essenciais, dentre eles o ramo do varejo, têm conseguido adotar medidas para manter o distanciamento entre o trabalhador e o público que atende, minimizando os riscos de contaminação. Diferentemente, o segmento da saúde cujos profissionais encontram-se mais vulneráveis dado o alto risco de contaminação, as medidas protetivas, tendem a compor um rol de recomendações nem sempre atendidas.

Indubitavelmente no período de pandemia, em especial, os profissionais da saúde que estão na linha de frente de combate a Covid-19, tem os fatores de riscos aumentados dadas as condições e relações laborais, na maioria das vezes precárias. Aos riscos de contrair a doença, somam-se fatores decorrentes da pandemia que geram impacto na saúde do trabalhador, tais como longas e exaustivas jornadas de trabalho, a fadiga e elevado nível de estresse; falta de descanso, sono inadequado e uso de drogas psicoativas; falta de EPIs e falhas no uso de medidas padrão; negação do risco, como forma de lidar com o medo e ansiedade no contato direto com doentes em grande escala; a discriminação e a violência psicológica. Neste sentido, a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores depende de fatores que fogem ao seu controle, o que tende a aumentar o estresse e agravar quadros clínicos, gerando adoecimento e afastamento do trabalho.¹⁷

Feliciano; Ebert, apontam que os impactos psicológicos da quarentena que os principais estressores durante a quarentena são: i) duração da quarentena ou do *lockdown*; ii) medo de ser infectado ou ter

alguém da família infectado; iii) frustração e depressão por estar confinado, com redução de contato social e física e sem rotina; iv) insuficiência de fornecimento de comida, medicamentos e outros serviços essenciais e v) informação inadequada, incerta ou excessiva.¹⁸

Relatam também os principais estressores pós quarentena: i) problemas financeiros e desemprego e ii) estigma e discriminação, inclusive com comentários críticos de colegas e vizinhos (tradução nossa). Quanto ao excesso de informações, a comunidade médica é unânime que este pode ser um estressor. Manter-se informado é importante, mas o excesso de informações pode gerar preocupação excessiva e injustificada, elevando os níveis de ansiedade e gerando transtornos mentais. A infomedia é definida como a sensação de aflição e pânico que se instala na população devido a quantidade de informações e desinformação na mídia.¹⁹

Os reflexos na saúde mental são: cerca de um terço dos pacientes desenvolveram estresse pós-traumático. Além disso, 15% deles relataram sintomas de depressão até um ano após a recuperação da doença e outros 15% relataram vários fenômenos, como problemas de sono ou de memória, mudanças repentinas de humor e cansaço constante. Pesquisa na China apresentada por pesquisadores da Naval Medical University of Shanghai mostra que até 20% da população após o fim da quarentena de Covid já apresenta sinais de síndrome de estresse pós-traumático (PTSD). Esse tipo de transtorno mental geralmente surge após situações como guerras, desastres naturais e pandemias, embora também possa afetar pessoas que passaram por experiências negativas em nível individual.²⁰

Wang et al (2020), relatam que muitos profissionais de saúde poderiam desenvolver transtorno do estresse pós-traumático – TEPT, depressão, ansiedade e esgotamento durante e após o pico pandêmico.

Lai et al. realizaram um estudo transversal com 1.257 trabalhadores de saúde chineses que tratavam de pacientes com COVID-19 (76,7% de todos os participantes eram mulheres e 60,8% eram enfermeiras). Eles encontraram uma alta prevalência de sintomas de saúde mental. No total 71,5% dos participantes relataram sintomas de depressão, ansiedade, insônia e mais de 70% relataram sofrimento psicológico, respectivamente.²¹

Conforme Noal; Passos e Freitas, trabalhar como profissional de saúde da linha de frente (41,5% dos participantes) e em Wuhan (o epicentro da crise) também foram fatores de risco para piores resultados de saúde mental. Na verdade, a chance de serem infectados era muito maior neste último grupo, o que aumentava o medo de transmissão para suas famílias.²²

Em contraste, Feliciano; Ebert, relataram que em 906 profissionais de saúde (64,3% eram mulheres) de Singapura e da Índia, apenas 5,3% apresentavam depressão moderada a grave, 8,7% apresentavam ansiedade moderada a grave, 2,2% estresse moderado a grave e 3,8% moderado a grave níveis de sofrimento psíquico. O sintoma mais comum observado foi cefaleia (32,3%). Uma associação significativa entre a prevalência de sintomas físicos e resultados psicológicos foi relatada, mas nenhuma associação foi observada com o gênero. Como comparação, 10% dos 549 profissionais de saúde relataram altos níveis de sintomas de Perturbação de estresse pós-traumático – PTSD em algum momento durante os primeiros anos após a epidemia de síndrome respiratória aguda grave (SARS) em 2003. Ser solteira e ter baixa renda foram fatores de risco para TEPT. Em outro estudo realizado durante a pandemia de SARS anterior em Hong Kong, 25% dos profissionais de saúde necessitaram de acompanhamento psicológico.²³

Além disso, o conflito de profissionalismo e o medo pessoal pela saúde contribuíram para o esgotamento, bem como para os sintomas físicos e mentais nos profissionais de saúde. Aumento da carga de trabalho, isolamento e discriminação também foram comuns em cuidadores e podem resultar em exaustão física, medo, distúrbios emocionais e distúrbios do sono. Além disso, em tempos de pandemia, poucos serviços adequados podem rastrear médicos e enfermeiras em contato com pacientes infectados quanto a ansiedade, depressão e tendência suicida e fornecer aconselhamento.

Diante do significativo impacto da COVID-19, os governos mundiais estão priorizando a consolidação de medidas de controle e combate a essa nova doença e, apesar da eficácia desses recursos, efeitos decorrentes indiretamente da pandemia estão sendo ofuscados, como o prejuízo da saúde mental na população feminina. Daí a necessidade de se criar estratégias proativas de caráter multiprofissional, a fim de abranger e individualizar os múltiplos fatores que exercem influência na saúde mental da mulher.

3 O INSTITUTO DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O capitalismo moderno se desenvolveu efetivamente na segunda metade do século XIX e, de acordo com Max Weber, possui como elementos característicos a apropriação dos bens materiais de produção, a liberdade para o comércio, a mecanização da produção e dos transportes de bens, o trabalho jurídica e economicamente livre, a comercialização da economia e a especulação.²⁴

Ainda que o capitalismo possa ser analisado sob diferentes perspectivas, o nexos entre capital e trabalho, representados na relação de emprego pelas figuras do empregado e do empregador, pode

ser considerado elemento central de sustentação do sistema econômico capitalista e de desenvolvimento e transformação dos ordenamentos jurídico.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior, no sistema capitalista de produção, a relação de emprego é uma relação de trabalho em que as pessoas se vinculam numa perspectiva duradora. A relação de emprego é, portanto, o elo de “conexão” entre o indivíduo e o capital.²⁵

Nos últimos anos tem-se observado que o assédio laboral tem alcançado tamanha magnitude no Brasil que parece se alastrar pelo tecido social tal como uma praga, a ponto de alguns estudiosos se referirem a esse mal social como a “epidemia do novo século” e até mesmo como “câncer do mercado de trabalho.

Na relação de emprego, o vínculo entre empregado e empregador ocorre por meio de uma relação de subordinação. No entanto, a dependência econômica, técnica e social é insuficiente para explicar a subordinação no contexto da relação de emprego, pois a sujeição do empregado ao empregador deve ser compreendida em sua acepção jurídica. A subordinação presente no contrato de trabalho não é a submissão da pessoa do empregado, mas sim da execução do trabalho.²⁶

O direito do trabalho enfrenta novas situações nos dias atuais, marcadas pelo uso da tecnologia na prestação de serviços. Tais situações não existiam na época do seu surgimento e envolvem a categoria dos prestadores de serviços, os quais preferem maior autonomia na condução de suas atividades.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em pesquisa catalogada no ano de 1996, chamava a atenção para a exposição dos trabalhadores (11,2%) de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho. As cifras levantadas revelavam que 8,9% das trabalhadoras da França, estavam expostos ao assédio moral no local de trabalho, seguido da Argentina (6,1% homens e 11,8% mulheres), Romênia (8,7% homens e 4,1% mulheres), Canadá (3,9% homens e 5,0% mulheres), Inglaterra (3,2% homens e 6,3% mulheres) e finalmente, Estados Unidos (1,0% homens e 4,2% mulheres).²⁷

O assédio moral na relação de emprego é uma das faces mais perversas desse novo cenário, pois viola os direitos de personalidade do empregado, atingindo a sua dignidade como indivíduo. Além disso, traz inúmeras consequências para a sociedade, pois os danos físicos e psicológicos produzem impactos jurídicos, econômicos e sociais.

O termo assédio evoluiu da expressão latina *ad sedere*, com a tradução de “sentar-se em frente de”, já o termo assediar significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência”.²⁸

O assédio moral, denominado de *mobbing*, foi identificado por Heinz Leymann, psicólogo do trabalho, no ano de 1980. A expressão significa assaltar, agredir em massa, assediar uma pessoa, ou um grupo de pessoas. Na Itália, o mesmo termo é utilizado para caracterizar a violência psíquica silenciosa.²⁹

O assédio moral pode ser considerado como todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. Pesquisas recentes compilaram dados científicos que apontam a vulnerabilidade ao estresse no ambiente de trabalho, ideação e tentativa de suicídio.³⁰

Deve-se ressaltar que nem toda violência é física; ela pode começar com a violência moral, por exemplo, a violência intrafamiliar e a violência psicológica no trabalho. Logo, pode se expressar de diferentes modos, considerando a natureza das atitudes e comportamentos humanos; envolve desde a violência explícita até aquela de natureza mais sutil, moral, psicológica, passando por uma que, às vezes, engloba as duas anteriores, ou melhor, articula práticas de violência física e psíquica, a de caráter sexual, mesmo quando expressam atos de micro violências.³¹

O meio ambiente de trabalho equilibrado é o que assegura uma garantia mínima para vida digna de todos, sem condutas degradantes, que ofendam a personalidade da vítima. Os direitos fundamentais estão inseridos no meio ambiente do trabalho para garantir a dignidade humana ao trabalhador, assegurando a saúde e a segurança aos obreiros.³²

Pois bem, não apenas na esfera biológica, ambiental, antropológica e espiritual, mas também na esfera da psique, do emocional e medicinal, nas diversas relações interpessoais, em especial, no trabalho, ao percorrer a história e a evolução do homem e seus sistemas de economia, do surgimento da mais valia e seu desenvolvimento, do capitalismo e da globalização, da atual era da biotecnologia e informação em massa, percebe-se como se fosse um paradoxo que, em sua essência o homem não mudou nada, porém veio se transformando em sua própria praga de extermínio e utilizando sempre que possível a violência como uma de suas armas, diga-se de passagem, a de maior mutação, sutileza e agressão.³³

O direito à personalidade é um direito fundamental, reconhecido a todas as pessoas, como sujeitos de direito e como integrantes da sociedade, previstos na norma para defesa dos valores inatos do ser humano. Esses direitos são inatos à pessoa, cabendo ao Estado reconhecê-los e normatizá-los para

prevenir agressões e explorações contra o trabalhador pelo tomador de serviço ou pelo próprio Estado.

O assédio moral na empresa manifesta-se por meio de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado, produzindo danos de ordem física ou psíquica, colocando em perigo o emprego do trabalhador ou degradando o ambiente de trabalho.³⁴

A fragilidade e hipossuficiência do empregado na relação de emprego possibilitam a prática do assédio moral, representada por “uma violação notória aos direitos fundamentais do trabalhador enquanto trabalhador e cidadão”.³⁵

O Assédio Moral é humilhante da alma, da dignidade e honra da pessoa, de maneira que a pessoa quando está sob o domínio psicológico e social do assediador, passa a ter sua vida profissional uma prisão, de tal forma que, associadamente ao dependente químico, a pessoa assediada somente consegue sua libertação quando quer, encarando a situação de cabeça erguida, de forma que não deixa sua moral, seu psicológico, seu físico ser abatido, percebendo por si mesmo as afrontas e as transgressões.³⁶

Apesar de sofrida, a permanência e a inclusão do ser humano nas garras do Assédio Moral é sutil. A vítima não percebe que está no olho de um redemoinho. Quando, em se tratando de espécie, o ser humano “evolui”, adquirindo as novas características como a poli funcionalidade, e já habituado à constante transformação e readaptação aos moldes do cenário econômico mundial, ele passa a ser aquilo a que se presta como o melhor e mais adequado para a empresa, esquecendo-se de si mesmo e interagindo com o *modus operandi* do ambiente de trabalho a ponto de sua essência ser expropriada e extirpada em função do vestir a camisa.³⁷

No ritmo de alta competição cada vez mais estimulado em escritórios e fábricas, a pressão exercida pela chefia para cobrar resultados acaba frequentemente excedendo os limites do razoável. Envolvido nessa rotina de aumento de produtividade, o trabalhador nem sempre percebe o problema – ou, para piorar, passa a ser cúmplice do próprio martírio, aumentando sua jornada, tornando-se um adversário dos colegas para demonstrar suas capacidades e reduzindo prazos e equipes, para não ser apontado como peça discordante do sistema. Na conta final, tem-se, de um lado, gente frustrada por não alcançar as metas cada vez mais ambiciosas. E, de outro, funcionários que transformam o trabalho em razão única de sua existência – até o dia em que não mais darão conta do recado e serão substituídos, descobrindo que investiram tudo num falso projeto de vida.³⁸

Ainda assim, de maneira simplória tenta-se ao menos esclarecer algumas características existentes e utilizadas para delinear uma prática de Assédio Moral, pelo que afirma-se com base nas pesquisas

literárias devidamente citadas ao longo do presente trabalho, mas que neste momento servem, em conjunto, para dimensionar e mensurar como um todo o que venha a ser o Assédio Moral, pelo que pode-se afirmar ser a exposição do ser humano às situações constrangedoras, de coações psicológicas, humilhações, de forma sistemática, frequente e necessariamente prolongada, ainda que subliminar, sutil, porém sempre com o mister de destruir o espírito de comunhão e camaradagem, de coleguismo, os laços de amizade, o contato diário com os próximos, de destruir, individualmente, a reputação e dignidade do ser, perturbando o exercício pleno dos trabalhos até finalmente conseguir a fuga desta pessoa do emprego.³⁹

O assédio moral no trabalho não é um problema novo no direito do trabalho, podendo-se afirmar que ele é tão antigo quanto à própria existência do trabalho. Os números descrevem um retrato fiel e assustador acerca do crescimento dessa prática lesiva, no momento em que chegam às portas do Poder Judiciário reclamações trabalhistas com o tema dano moral laboral em praticamente setenta por cento delas, seja como pano de fundo ou como questão primordial.

Os danos suscitados na vítima podem ser de ordem corpórea ou psicológica, podendo em algumas situações, afetar de forma direta a completude moral do trabalhador. Mister se faz listar os sintomas oriundos do assédio moral, quais sejam: crises de choro (depressão); dores generalizadas e sem explicação (provavelmente tensão), palpitações, tremores (de fundo nervoso), sentimento de inutilidade, insônia (preocupação) ou sonolência excessiva (espécie de fuga psíquica), diminuição da libido (mulheres), disfunção erétil (homens), sede de vingança (ocorre em 100% dos funcionários do sexo masculino), hipertensão, cefaleia, tonturas, inapetência, falta de ar, alcoolismo, ideias de suicídio e tentativas de suicídio.⁴⁰

Steinbach; Tolfo, esclarecem que o assédio moral geralmente emerge para os trabalhadores assediados como um processo confuso e contraditório, “de modo que os mesmos não conseguem definir claramente fatores que expliquem tais ocorrências, e podem atribuir a eles mesmos a culpa pelas mesmas”.⁴¹

Atitudes que humilham, intimidam e inferiorizam a vítima, ao ponto desestabilizar sua autoestima, e conseqüentemente, traz para o empregado (a) traumas psicológicos e físicos, que afetam sua dignidade, à sua personalidade, à sua integridade psíquica. Isto é assédio moral.

A primeira fase é a dos incidentes críticos, ou seja, a fase em que a situação que desencadeia o bullying é apenas na esfera do conflito, da repreensão, do desentendimento entre as pessoas, que em determinado momento adquire maior proporção. Um conflito que teve sua gênese de forma pontual

começa a crescer. Esta primeira fase é geralmente de curta duração e esta primeira fase, por si só, não constitui precisamente bullying.⁴²

Na segunda fase é onde ocorre as taxações, críticas e censuras. No assédio pode abranger certos comportamentos que, em outras circunstâncias, não representariam essencialmente uma agressão, nem o objetivo de excluir ou expulsar alguém.⁴³

Contudo esta fase do assédio se amplifica por meio de condutas reiteradas, por um extenso lapso de tempo e com intentos hostis, podendo ser empregado para censurar ou condenar alguém no grupo. Tais comportamentos externam uma intencionalidade cruel com o fito de prejudicar a outrem, penalizá-lo, atormentá-lo psicologicamente, utilizando para isso um tipo de domínio agressivo.

A terceira é a fase da intervenção da empresa. É quando a organização passa saber da existência da problemática. A quarta é a fase das análises inexatas. Se a pessoa assediada busca ajuda qualificada corre-se o risco de que esses profissionais possam apreciar de forma “errônea a situação, pois, muitas vezes, não há formação suficiente para investigar situações sociais que se originam na própria organização em que o paciente trabalha”.⁴⁴

É que nesta fase onde pode ter um risco maior de que a pessoa seja qualificada com um diagnóstico errôneo como delírio, transtorno maníaco-depressivo, distúrbios de personalidade. Isso pode arruinar a vítima, sua carreira profissional e, assim sendo, impossibilitar ou complicar sua reabilitação profissional.

A quinta etapa é onde ocorre a exclusão do próprio trabalhador da vida laboral. Esta última fase termina com a saída da pessoa assediada do emprego, possivelmente após ter passado por longos períodos de afastamento do ambiente de trabalho.

Neste momento o assediado não consegue resistir ao assédio, sente-se desassistido pela organização e em alguns casos erroneamente diagnosticados pelo psicólogo ou psiquiatra recorre ao isolamento profissional e social e, não tendo outra alternativa, ou chance na organização, decidem pedir demissão.

3.1 DIFERENÇA DE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Em princípio, o assédio moral no trabalho segue um processo, relativamente, lento e gradual. Há primeiro uma má organização do trabalho e gerentes mal preparados, o que proporciona um ambiente laboral estressante. O estresse, por seu turno, desencadeia um sentimento de frustração no quadro

funcional. Frustrados, os assalariados tendem a buscar alguém para levar a culpa por este sentimento (bode expiatório).

A vítima, quase sempre, é alguém que se diferencie da média do grupo, o que facilita a catalisação do sentimento negativo contra um só indivíduo. Não havendo uma intervenção pronta da direção da instituição para abortar o processo de *mobbing* ainda no seu nascedouro, ele se inicia através das diferentes estratégias de ataque.⁴⁵

Normalmente, elas começam de forma sutil e velada e vão recrudescendo até que a própria vítima – desestruturada física e emocionalmente – “dê motivos” para a sua exclusão do universo profissional. Segundo a clássica definição de Heinz Leymann, as ações de assédio devem ocorrer com frequência (pelo menos uma vez por semana) e por um longo período (ao menos seis meses).

Na mesma linha, Ståle Einarsen e Anders Skogstad *apud* Prata, sustentam, expressamente, que um episódio isolado de conflito não entra em sua definição de *mobbing*.⁴⁶

Para Hirigoyen, o assédio moral pode ser configurado como uma violência simbólica, que se manifesta de maneira sutil, em que um indivíduo busca destruir outro por meio de um processo contínuo e confuso de violência psicológica.⁴⁷

Marie-France Hirigoyen acentua ainda,

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o emprego ou degradando o clima de trabalho.⁴⁸

Em apoio a este entendimento, encontra-se a posição do insigne Amauri Mascaro Nascimento: “A diferença de agressão moral e assédio moral, considerando-se tal definição, está na reiteração da prática que configura esta última, e no ato instantâneo que caracteriza aquela”.⁴⁹

Luiz de Pinho Pedreira da Silva, na mesma linha, afirma que: “O principal elemento característico da ilicitude do *mobbing* consiste na repetição ou repetição das ações que denotam a conduta agressiva, devendo a perseguição ter uma frequência quase diária”.⁵⁰

A esmagadora maioria da doutrina e da jurisprudência pátria só admite a existência do assédio moral no trabalho quando se configura um quadro de lenta e gradual perseguição da vítima por meio de atos repetitivos de coação. Prata, no entanto, entende que há casos excepcionais nos quais uma só agressão pode ser encarada como um ato de assédio moral no trabalho, ou seja, quando há uma violência física ou sexual contra o alvo do ataque.⁵¹

Assim, a imposição de tratamento psiquiátrico à vítima, a abordagem sexual, o estupro, os atos libidinosos ou a lesão corporal poderiam, em tese, configurar o assédio moral no trabalho.

Comunga-se com o pensamento dos três últimos pesquisadores, mas desde que as circunstâncias ao derredor da agressão apontem claramente que o ato ilícito teve “por objeto ou por efeito” a expulsão da vítima do cenário laboral.⁵²

Por sinal, Prata, destaca uma pesquisa realizada por Harald Ege na Itália segundo a qual 1,99% dos entrevistados relatam que foram submetidos à grave violência física (como serem atirados de uma escada), enquanto 3,65% informam que foram vítimas de contato físico de natureza sexual por parte do agressor – o que pode caracterizar o sexual *mobbing*, abaixo analisado.⁵³

Para Bowditch; Buono o processo perceptivo se refere ao modo como os indivíduos interpretam as mensagens dos órgãos dos sentidos a fim de dar significado à realidade. “Identificam que existem duas fontes de variações perceptivas: as limitações fisiológicas e as restrições ambientais e culturais”.⁵⁴

Enquanto a primeira está relacionada aos limites daquilo que o ser humano é realmente capaz de ver, ouvir, cheirar, tocar, e degustar, a segunda faz referência à interpretação feita pelas pessoas, de maneira congruente com seus conjuntos de crenças, valores e atitudes, perpassados por suas experiências culturais.

Já o comportamento envolvendo no assédio sexual sempre tem uma conotação e uma intenção sexual. Podem ser gestos, toques, comentários, bilhetes, sempre com essa sugestão sexual.

O assédio sexual e como o conceito do ilícito penal dá conta, ou não, do ilícito trabalhista. Ramos Filho, destaca a dificuldade envolvida na conceituação do assédio sexual, porque se refere a comportamentos difíceis de serem especificados, produzindo-se no âmbito de relações humanas, refletindo uma concepção social acerca das condutas “normais” masculinas e femininas.⁵⁵

No que tange ao homem, o estratagema predileto é questionar a sua masculinidade ou mesmo afirmar que é homossexual. O ambiente de trabalho também é levado em conta pelo assediador, assim, num local onde seja comum a contratação de homossexuais assumidos, como num salão de beleza, esse tipo de tática não causará impacto, ao contrário do que ocorreria numa corporação militar ou assemelhada, *ad exemplum*.

À medida em que a difamação ganha repercussão no local de serviço os ataques tendem a recrudescer, inclusive os companheiros mais próximos das vítimas são aliciados pelo agressor, manipulando-se os temores mais íntimos dos seus colegas.

Se o sujeito passivo reage à insinuação isso só piorará as coisas, mais do que em outros tipos de fofocas. A violência física também pode ocorrer nas práticas de assédio, indo desde a lesão corporal ao estupro. A expressão assédio sexual surgiu com as feministas americanas da Universidade de Cornell referindo-se a relações de trabalho.

A depender do gênero sexual a tática de perseguição varia para atingir o ponto mais sensível da vítima e de maior repercussão social. Assim, o agressor pode espalhar rumores no sentido de que uma operária é promíscua, que se insinua ou mesmo mantém relações sexuais com os superiores para obter promoção.

4 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral ofende os direitos da personalidade, previstos no Código Civil e contraria os preceitos de Segurança e Medicina do Trabalho, descritos no Capítulo V, do Título II da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O tema passou a ter notoriedade no ordenamento jurídico pátrio, com a aprovação da Lei 13.185, de 06.11.2015, quando instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Porém, a lei ainda não tipifica a conduta do assédio moral como crime. O Parágrafo primeiro, do art. 1º, da Lei 13.185/2015, conceitua bullying como:

§ 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.⁵⁶

Com a admissão da retromencionada lei no ordenamento jurídico, pode-se observar o desígnio do legislador em acautelar a vítima contra a prática de assédio moral, que se trata de fenômeno mundial e contínuo, independentemente do nível de desenvolvimento, dimensões ou cultura, mudando apenas o conceito adotado. As empresas praticam o assédio moral organizacional em diferentes setores para aumentar a produtividade e reduzir os custos trabalhistas, a conduta é errada porque não é economicamente benéfica para o empregador. O empregador apenas analisa o custo do pagamento das verbas rescisórias sem levar em consideração os aspectos subjetivos deletérios.

Observa-se que no ambiente de trabalho não há apenas agressões físicas, mas também verbais, que podem gerar consequências nefastas na vida de uma pessoa.

O assédio moral é um fenômeno destrutivo, que acarreta problemas psicológicos que podem passar a fisiológicos, em situações extremas: agressões; tentativas de suicídio.

O comportamento de assédio pode causar inúmeros problemas à saúde da vítima, tanto físicos como psicológicos, devendo, portanto, ser rigorosamente restringidos para garantir a saúde do trabalhador, bem como na defesa da preservação de um ambiente de trabalho equilibrado. Nesse sentido, também é imprescindível destacar que a precificação de danos morais pode maximizar o valor da conduta, uma vez que, em determinados contextos, tende a excluir ou limitar a responsabilidade do empregador, que pratica esse ato ilícito.

Os danos oriundos do assédio moral, sobretudo os emocionais, passam a repercutir na vida familiar e social do assediado. Isso porque, o trabalho consiste numa forma de identificação social do ser humano e, à medida que ele sente o risco de perder essa identidade, passa a enfrentar uma grave crise existencial, a qual se estende a todos os seus relacionamentos interpessoais.⁵⁷

A sensação de inutilidade, de fracasso e de vergonha, leva a vítima a afastar-se de seu convívio social, isolando-se. Além disso, o assediado tende a descontar seu sofrimento em seus familiares por meio de reações violentas.

Como se pode observar, as consequências do assédio moral perduram ainda que o processo de agressão tenha terminado pelo rompimento com a organização, pois a vítima torna-se confusa e continua a sofrer em razão das humilhações a que foi submetida.

No início, o assédio moral causa na vítima sintomas parecidos com o estresse, o trabalhador fica cansado, nervoso, ocorrem distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos e dores na coluna. O organismo humano atua em sua autodefesa. Com o passar do tempo o assédio pode levar a vítima a um estado de depressão severo em 69% dos casos, neste grau de depressão é preciso cuidar com o risco de suicídio. Em 52% os casos de assédio moral foram encontrados distúrbios psicossomáticos, gerando emagrecimento intenso, aumento de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial, indisposição, vertigens e doenças de pele.⁵⁸

A vítima do assédio moral tem a dignidade violada, fato que por si só gera danos à personalidade. A reiteração da conduta reduz a autoestima do trabalhador que sofre humilhações, injúrias, difamações no ambiente de trabalho, estas condutas perversas lesam a honra e a imagem do trabalhador gerando diversos danos à integridade física e psicológica.

Margarida Maria Silveira Barreto afirma que o assédio provoca lesões psicológicas, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância. Desarmoniza as emoções e causa danos à saúde física e mental. A saúde da vítima é abalada manifestando doenças psicofísicas que podem provocar alterações no comportamento e causar graves lesões à personalidade da vítima. O resultado da pesquisa de doutorado da autora confirma que o assédio moral está relacionado com o número de acidentes e de afastamento por doenças ocupacionais.⁵⁹

A finalidade do agressor é causar um mal moral, a ponto de fazer a vítima adoecer, até que peça demissão do serviço. O comportamento do agressor perverso tem características de psicopatia, pois há pessoas que têm o prazer em ver o sofrimento alheio, vê a vítima sofrendo com doenças de ordem físicas, morais e psicológicas e não sente remorso por sua conduta.

4.1 CONTEXTOS QUE PODEM FAVORECER O ASSÉDIO MORAL

Deve-se ter uma abordagem geral dos contextos que podem advir o assédio moral, desde o ângulo psicológico, que leva em conta a história de vida do indivíduo e sua personalidade, até o ângulo organizacional, em que analisa as regras de gestão, sendo que com base nessa visão mais global Marie-France divide a análise em os contextos que favorecem o assédio moral, com o que passa a esclarecer nas linhas seguintes.

O assédio moral sempre existiu nos locais de trabalho, mas está se recrudesando. A nova organização do trabalho é um lugar de estresse e que pode favorecer o assédio, mas “não constitui, em si, assédio moral, mas somente campo fértil que pode favorecer sua instalação”, como já se diferenciou no primeiro capítulo, sendo o que mais favorece propriamente é um ambiente de trabalho desorganizado e sem regras, onde o poder do empregador não tem limites.⁶⁰

Observa-se que no mundo atual e globalizado a falta de tempo para com o outro colega de trabalho, diante das metas a serem cumpridas, não há espaço para ajudar, não se pode parar a produção mesmo que alguém não esteja bem em um dia específico, não há tempo para o diálogo, havendo um enfraquecendo da fraternidade e da solidariedade.

Lima, faz um paralelo com uma frase de Albert J. Dunlap de que a empresa é do empresário e investidor, e não do empregado e do fornecedor, alertando que a empresa explora mesmo quando precisa, não tendo fronteiras com a globalização, tendo a mobilidade da empresa, como o outro espaço é mais viável, ela simplesmente se desloca da noite para o dia, deixando suas consequências, como desemprego, degradação ambiental.⁶¹

Mas a globalização não é a vilã do assédio moral, como deixa esclarecido Marie-France descrevendo que:

Não se pode falar de intencionalidade quando se trata de sistemas. A intencionalidade vem de pessoas que dirigem ou tiram partido de sistemas perversos. Da mesma maneira que a globalização não é a vilã, por si só, mesmo que ofereça para alguns dirigentes megalomaniacos sinal verde à tentação hegemônica ou às vezes oportunidades de aumento a qualquer preço do próprio poder, ou de esconder falcaturas por trás de cifras não-verificáveis. ⁶²

Não se pode perder de vista que o trabalhador é uma pessoa e precisa ser respeitado, tendo direitos a serem cumpridos, até porque “o desempenho de uma empresa é indissociável do cuidado que a gestão tem com o bem-estar de seus funcionários”, o que se esquece na prática de atos de bullying.

Ressalte-se ainda que o estímulo constante à competitividade no mercado de trabalho faz com que a vítima seja isolada por seus colegas, os quais contribuem para a fragilização da autoestima do trabalhador assediado. Em suma, o assédio moral no trabalho pressupõe:

1. Repetição sistemática.
2. Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego).
3. Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório).
4. Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses).
5. Degradação deliberada das condições de trabalho. ⁶³

Considerando ser o assédio moral uma violência de natureza psicológica, praticada de forma repetida e por período prolongado, que produz dano à integridade do trabalhador, os elementos do assédio moral podem ser elencados em três componentes: a conduta abusiva, o prolongamento reiterado no tempo e o dano psíquico ou moral.

Há outras situações que favorecem o assédio moral como no caso de pessoas diferentes ou atípicas, tais como sexo ou cor da pele; pessoas demasiadamente competentes ou que ocupam muito espaço, correndo o risco de fazer sombra ao seu superior ou a um colega; os que resistem à padronização, como um idealista, os assalariados extremamente honestos, excessivamente éticos ou dinâmicos demais; os que fazem as alianças erradas ou não têm a rede de comunicação certa; há uma tendência de assédio também aos assalariados protegidos, como representantes sindicais, mulheres grávidas; pessoas menos “produtivas”; pessoas temporariamente fragilizadas, seja por motivo de saúde ou outro pessoal, revelando o mundo do trabalho como uma selva, sendo normal viver com medo e angústia. ⁶⁴

Há ainda fatores que predestinam a uma defesa pior por parte dos trabalhadores, pois certas pessoas são mais sensíveis, como as que têm baixa autoestima, em que as consequências na sua personalidade são mais nefastas e de fácil resultado. Há ainda pessoas que tem uma necessidade exacerbada de reconhecimento, pessoas excessivamente escrupulosas, honestas, não concordando com certas práticas do grupo, as pessoas que se dedicam muito ao trabalho e os sensíveis.

Diante dessas situações que podem favorecer o assédio moral a continuidade do estudo do meio ambiente laboral e suas consequências na personalidade do trabalhador denotam-se de importância no mundo empresarial, desde o enfoque do assédio moral subjetivo ou interpessoal ao assédio moral objetivo ou organizacional, para a sua constante busca por um meio ambiente laboral sadio e mais digno.

4.2 QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

Dessa salientar que algumas conjunturas não constituem assédio moral, por exemplo, o desassossego, agressões pontuais, as más condições de trabalho, a determinação profissional e o conflito.

Dessa forma é preciso que se fique alertas para que não se permita que ocorra uma verdadeira indústria de pedidos fraudulentos de indenização por danos morais advindos de assédio moral no trabalho, sob pena de desacreditarmos a luta contra este mal moderno.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. NÃO CONCESSÃO. A existência de simples desentendimento ou discussão entre empregado e empregador, que gera ofensas mútuas, não pode dar causa ao pagamento de indenização por dano ou assédio moral. Compete ao julgador investigar se, de fato, ocorreu o dano alegado e se ele atingiu, através de atos sucessivos, a honra, a imagem ou a vida privada do ofendido, sob pena de fomentar a chamada ‘indústria do dano moral na Justiça do Trabalho’, por meio de proposituras de reclamações, consideradas verdadeiras aventuras judiciais, nas quais se visa, em verdade, encobrir sob o manto da compensação pelo dano sofrido, o nítido propósito da parte de enriquecer-se ilicitamente. Processo 00262-2006-038-05-00-3 RO, ac. nº 031900/2006, Relatora Desembargadora LOURDES LINHARES, 3ª. TURMA, DJ 06/12/2006.⁶⁵

Posto que não se devam fazer exigências capazes de inviabilizar a proteção da dignidade, da liberdade e da saúde do trabalhador, com a imposição de “provas inconcussas”, “irretorquíveis” de assédio, por outro lado, não são admissíveis as condenações de indenizações milionárias, no padrão estadunidense, sem a observância da condição socioeconômica do agressor e da do ofendido. Nem muito menos podem haver condenações à míngua de indícios veementes de *mobbing*, capazes de onerar o reclamado com a apresentação de uma justificativa razoável para os seus atos.

Noutros termos, tem de ficar provado que as medidas adotadas em desfavor do reclamante não tinham um escopo persecutório, devendo o reclamado produzir as provas correspondentes, hábeis a destruir a presunção de assédio moral no trabalho.

4.3 INTENÇÃO DE ASSEDIAR

Sob a perspectiva de um quadro geral econômico do mundo, ou seja, o caminhar de uma macro e uma micro economia, as bolsas de valores oscilantes, as crises nos mercados consumidores e fornecedores, a escassez de emprego e renda, a má distribuição de renda mundial, o risco do desemprego a qualquer momento, dentre outros ingredientes, aliado à máxima de que o homem é o lobo do próprio homem, o que o faz por mera perversidade até mesmo ‘puxar o tapete do outro’, pode-se analisar quais são as causas e motivações que levam o assédio moral a ser uma violência perversa no cotidiano de milhões de pessoas pelo mundo afora.

Historicamente, sabe-se que o próprio sistema macroeconômico influencia direta ou indiretamente a formação social brasileira. Destarte, queira-se ou não, reconhece-se que condições concretas de vida caracterizam a “fisionomia moral” da sociedade e, portanto, encara-se o assédio laboral não como uma característica individual, pessoal, mas como um fenômeno decorrente do processo disciplinar, por sua vez proveniente das “modernas” formas de gestão e organização do trabalho no mundo contemporâneo. Mundo esse que passa por grandes e rápidas mudanças.

O fato é que o desemprego deixou de ser somente situacional, conjuntural, tal como em tempos atrás, quando dependia basicamente do crescimento e da retração da economia para se manifestar (em um movimento similar ao das marés), para tornar-se estrutural, em uma situação em que o indivíduo que perde seu emprego sabe que dificilmente encontrará outro igual ou equivalente, pelo menos em curto espaço de tempo. Isto porque a ocupação que exercia deixou de existir, seu cargo foi ceifado por modificações estruturais praticamente irreversíveis: é a chamada reestruturação produtiva. 66

Nessa nova lógica pós-moderna ou pós-fordista, que legitima esta ampla reestruturação produtiva, na qual os salários e direitos são flexibilizados e sofrem cada vez mais reduções, a educação emerge como “salvadora” e principal ferramenta da atualização, no mesmo compasso em que o trabalho se torna cada vez mais precário e seletivo.

O Estado mediante uma lógica neoliberal propõe retirar e diminuir benefícios, modificando a interface capital-trabalho; surgem, então, novas relações, como o contrato de trabalho por tempo determinado e várias formas de precarização, como por exemplo, as terceirizações e quarteirizações que geram,

desse modo, uma rede tecida e marcada pelo subemprego e trabalho informal. Estas são as novas ameaças ao trabalhador, que antes tinha a garantia de alguns direitos historicamente consolidados.

A própria organização do trabalho pode implantar um ritmo intenso, passando a exigir do empregado extrema dedicação, total predisposição, e, se o empregado por motivo de saúde, ou até mesmo o caso da empregada gestante que se afasta, não se revela disponível, é motivo suficiente para a instalação do processo de assédio moral.

Ocorre assim uma situação complexa, até mesmo do ponto de vista psíquico: aqueles que estão fora do mercado de trabalho fazem de tudo para entrar ou retornar; usam de meios lícitos e até aceitam o considerado ilícito para obter um novo emprego, enquanto aqueles que estão dentro deste mercado não poupam esforços para manter-se.⁶⁷

O assédio moral provoca quase sempre a retirada da vítima do mundo do trabalho, mas não se pode afirmar, necessariamente, que este seja o objetivo do *mobber*: A demissão ou a despedida da vítima podem ser até mesmo apenas as consequências indesejadas e não o escopo deliberado.

Conforme Prata,

Ao contrário, o perseguidor pode ser um sádico, que tem prazer em humilhar e envergonhar o perseguido e, por isso mesmo, tem todo o interesse que o sujeito passivo continue sob o seu domínio. O mesmo pode ocorrer quando o assédio sexual degenera em assédio moral, atraído pela vítima, o coator deseja que ela se mantenha à sua disposição para lhe retribuir o sofrimento causado pela rejeição aos seus “galanteios”. Não é preciso, por conseguinte, que o assediado prove o dolo do agressor no sentido de expulsá-lo do universo laboral.⁶⁸

Até mesmo porque se trata de uma intenção ou sentimento, cuja prova, pela sua própria natureza, é difícilíssima. Basta, portanto, que a vítima prove a existência dos atos de perseguição do *mobber*, o desejo de assediar fica assim presumido, bem como a assunção do risco de bani-la do mercado de trabalho.

Saliente-se que a responsabilidade subjetiva baseia-se na culpa do agente, ou seja, quando agindo por negligência, imprudência ou imperícia ela causa um mal injusto a outrem. A culpa aí é também entendida em sentido amplo, *id est*, abarca o dolo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se aduzir ao final do trabalho monográfico que ainda que se façam pesquisas neurológicas, psíquicas, estudos comportamentais do ser humano, ainda que exista um parâmetro comportamental

politicamente correto para a população, a ser fielmente seguido, não haverá jamais a mínima possibilidade de não se estar no rol de possíveis assediadores morais.

Ainda que haja tentativas de codificar e implementar dispositivos legais de combate ao Assédio Moral e que de maneira pedagógica possamos punir o agressor ou agressores, difícil atualmente nos é, definir em que realmente se caracteriza o Assédio Moral, em face de sua complexidade, a própria complexidade da mente humana, e a imperiosa capacidade de transformação e adaptação do meio que o homem possui.

Diferente da quebra de outras normas de condutas, ainda que pesem os aspectos jurídicos e morais individualizados e basilares para o delineamento do Assédio Moral, a sua prática não constitui ainda um único verbo a ser conjugado, como o verbo matar.

Muito menos existe a possibilidade de ser utilizado como agravante ou qualificadora de uma dispensa arbitrária, por exemplo, para que haja uma maior compensação indenizatória.

Tem-se ainda que levar em conta a possibilidade de tantos outros homens serem portadores de algum tipo de psicopatia, onde talvez, dentre estas esteja à impulsiva e, até certo ponto, incontrolável vontade de agredir, humilhar, pisar, coagir, transgredir direitos, chantagear, jogar com a vida do próximo que se encontra em desvantagem hierárquica, sem ter como se defender, macular a honra do ser, denegrir a imagem alheia, dentre outras condutas adotadas pelo assediador moral.

O assédio moral configura uma espécie do gênero dano moral, eis que a conduta abusiva praticada pelo agente assediador repercute diretamente no direito à dignidade do trabalhador. Destarte, a transgressão de seus direitos da personalidade garante ao empregado assediado a reparação pelos danos sofridos nos termos do dispositivo constitucional no artigo 5º, bem como a rescisão indireta do contrato de trabalho, consoante o disposto no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O assédio moral causa danos à saúde do trabalhador, ofende a sua dignidade, e consequentemente, lesa à personalidade do indivíduo e causa um desequilíbrio no ambiente de trabalho.

Os prejuízos decorrentes do assédio podem repercutir na esfera moral do indivíduo, pois o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas também de reconhecimento e inclusão do indivíduo no meio social. Assim, o assédio moral pode gerar também um dano existencial.

É necessário que haja mudanças a longo prazo, no intuito de corrigir, educar e transformar a realidade do ser adaptável ao ambiente de forma que práticas abusivas nas relações interpessoais sejam punidas com o rigor necessário haja vista a reincidência do Assédio Moral ser constante haja vista não serem

suficientemente pedagógicas e punitivas as irrisórias multas e indenizações asseveradas aos agressores.

REFERÊNCIAS

- ³³ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício. São Paulo: LTr, 2013.
- ³²ANTUNES, Paulo de Bessa. Direito Ambiental. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- ^{43,44}ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em: 01 out. 2021.
- ^{39,59}BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2003.
- ⁸BOGDANDY, Armin von; VILLAREAL, Pedro. International Law on Pandemic Response: A First Stocktaking in Light of the Coronavirus Crisis. Max Planck Institute for Comparative Public Law & International Law (MPIL) Research Paper Series, n. 2020-07, mar. 2020.
- ⁵⁴BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. Elementos de comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- ⁵⁶BRASIL, República Federativa do. Lei nº 13.185, de 06 de novembro de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em: 01 out. 2021.
- ^{28,29}CATTELAN, Jeferson Luiz. Assédio Moral à Luz da Reforma Trabalhista. Curitiba: Juruá, 2019.
- ²⁶DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- ³⁸EDWARD, José. Especial: Assédio moral. O lado sombrio do trabalho. Revista Veja. São Paulo, nº. 28, julho de 2005.
- ⁹FARIAS, Rodrigo Nóbrega; MASCARENHAS, Igor de Lucena. COVID-19 - Saúde, Judicialização e Pandemia. Curitiba: Juruá, 2020.
- ^{18,19,20,23}FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O Novo Coronavírus e o Meio Ambiente do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2021.
- ^{41,42}GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho - Culpa e Vergonha pela Humilhação Social. Curitiba: Juruá, 2011.
- ^{66,67}HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio Moral. Curitiba: Juruá, 2018.
- ^{36,37,40,47,48,58,60,62}HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15 ed. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.
- ²¹LAI, J.; et al. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to Coronavirus Disease 2019. JAMA Netw Open, 2020, 3:e203976.

¹¹LANA, Raquel Martins et al. Emergência do novo coronavírus (SARS-CoV-2) e o papel de uma vigilância nacional em saúde oportuna e efetiva. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 36, n. 3, e00019620, 2020. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2020000300301&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 set. 2021.

^{61,64}LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de. Assédio Moral e os Limites do Poder do Empregador. Curitiba: Juruá, 2019.

²⁵MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de direito do trabalho: a relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

^{27,30}MALAQUIAS, Roberto Antônio Darós. Lições Modernas de Segurança Pública. Curitiba: Juruá, 2020.

³¹MARQUES JR., Fernando Antonio. Assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

²⁴MATHIES, Anaruez. Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego. Curitiba: Juruá, 2018.

^{6,49}NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 41 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

³⁴NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

²²NOAL, Débora da Silva; PASSOS, Maria Fabiana Damasio; FREITAS, Carlos Machado de. Recomendações e orientações em saúde mental e atenção psicossocial na COVID-19. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020.

¹²OPAS – Organização Pan-Americana Da Saúde. Variantes de SARS-CoV-2 nas Américas. 26 de janeiro de 2021. Washington, DC OPAS/OMS, 2021.

³PINTO, Anna Carolina Martins. O nascimento das fábricas. Disponível em: <http://www.iceg.pucminas.br/TIAdm.docx>. Acesso em: 01 out. 2021.

^{45,46,51,52,53,65,68}PRATA, Marcelo Rodrigues. Assédio Moral no Trabalho sob Novo Enfoque - Cyberbullying, “Indústria do Dano Moral”, Carga Dinâmica da Prova e o Futuro CPC. Curitiba: Juruá, 2014.

⁶³QUADROS, Carmén; BARRETO, Margarida; GERVAISEAU, Maria Benigna Arraes (coord.). O que é assédio moral? Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em: 01 out. 2021.

⁵⁵RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e Regulação no Estado Constitucional. Curitiba: Juruá, 2011.

⁵⁰SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. A reparação do dano moral no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

^{7,10}TEIXEIRA, Carmen Fontes de Souza et al. A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 25, n. 9, p. 3465-3474, set. 2020. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232020000903465&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 30 set. 2021.

⁵⁷TEIXEIRA, João Luiz Vieira. O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. São Paulo: LTr, 2009.

^{13,14,15,16,17}TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno; SILVA, Edson Oliveira da. Direito do Trabalho Contemporâneo. Curitiba: Juruá, 2021.

^{1,2,4,5}VECCHI, Ipojucan Demétrius. Direito Material do Trabalho. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2016.

³⁵WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio moral laboral e direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2014.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Suellen Lohana Almeida Simões



conhecimentolivre.org/home



contato@conhecimentolivre.org



[editoraconhecimentolivre](#)



EDITORIA CONHECIMENTO LIVRE