

PRECARIEDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO E SEUS REFLEXOS NO CONTEXTO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

PRECARIOUS EMPLOYMENT RELATIONS: AN ANALYSIS OF MORAL HARASSMENT IN TELEWORKING AND ITS REFLECTIONS IN THE CONTEXT OF PRECARIOUS EMPLOYMENT RELATIONS

Dardânia Leite França ¹

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso teve por objetivo discorrer sobre a precariedade da relação de emprego e versar sobre o assédio moral no contexto do teletrabalho e das diferentes maneiras que ele pode ocorrer, bem como analisar o princípio constitucional da Dignidade da pessoa humana nas relações de emprego. Vale ressaltar que o assédio moral é um ato abusivo, sendo certo que se perfaz na exposição de pessoas em situações degradantes, humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma persistente, repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. A partir desse trabalho foi possível compreender a definição, espécies, os sujeitos e suas formas de manifestação. Ato contínuo, o abalo psicológico transgredido aos trabalhadores expostos ao sofrer práticas opressivas e humilhantes de seu superior hierárquico ou até mesmo de colegas de trabalho, dessa forma transferindo grande aflição psicológica a vítima, atuando não só no seu ambiente de trabalho, mas em sua vida familiar e social. Foi também apresentado o princípio da dignidade humana à luz do neoconstitucionalismo como forma de reforçar a exigência de responsabilização por danos psicológicos causados em razão do assédio moral. Para a realização desse trabalho foi utilizada uma pesquisa do tipo bibliográfica a partir de trabalhos já existentes no mundo acadêmico, como: artigos, livros, doutrinas, jurisprudência.

Palavras-Chave: Assédio moral. Responsabilidade. Ambiente de Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana. Neoconstitucionalismo.

¹ Graduanda no curso de Direito da Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas.

Sumário:

Introdução.....	2
1. Relação trabalhista, teletrabalho, pandemia COVID-19	4
2 O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho	08
2.1 Conceito e Características	12
2.2 Sujeitos do Assédio Moral.....	13
2.3 Categorias de assédio moral no ambiente de trabalho	15
2.4 Consequências psicológicas do assédio moral no trabalho.....	18
3 Responsabilização pelo Assédio Moral	20
4 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	22
Considerações Finais	25
Referências	27

Introdução

A presente pesquisa tem por objetivo principal analisar o assédio moral no regime de teletrabalho, os impactos da tecnologia nas relações de trabalho e a análise sobre os aspectos jurídicos e sociais dos desafios enfrentados pelos empregadores ao adotarem tais regimes de trabalho aos seus empregados que antes trabalhavam no regime presencial.

Nesse sentido, torna-se válido trazer os impactos da Reforma Trabalhista e da MP 1.046/2021 no Regime do teletrabalho e as suas consequências nas relações de trabalho. Além de analisar quais devem ser as ações adotadas pelas empresas para fazer o controle de jornadas de trabalho e a possibilidade de horas extras.

Assim sendo, esse trabalho almeja trazer melhores esclarecimentos sobre o tema em voga, indicando para tanto, jurisprudências, doutrinas e a letra literal da lei, a fim de conseguir elucidar e exemplificar melhor sobre tais regimes de trabalho e quais medidas devem ser tomadas para trazer maior segurança jurídica às partes.

A escolha do tema é devida, principalmente, à ausência de uma legislação

específica que estabeleça parâmetros mais detalhados de punição e responsabilização daquele que comete o assédio moral. O Brasil, desde 1988, tem uma das Constituições mais modernas e garantistas do mundo; uma Constituição que, fundada na dignidade da pessoa humana, apresenta um rol de direitos individuais e sociais extremamente detalhado. Mas, mesmo diante disso, falta um tratamento mais adequado para a precariedade das relações de trabalho.

O marco teórico do estudo, é a dignidade da pessoa humana, principalmente o conceito elaborado por Ingo Wolfgang Sarlet, que será melhor detalhado em capítulo específico. De qualquer modo, deve-se compreender a dignidade humana não só como um fundamento da República Federativa do Brasil, mas como um fundamento do Direito como um todo, tanto do Direito Público, quanto do Direito Privado ou do Direito Social.

O problema de pesquisa pode ser apresentado da seguinte forma: como se dá o assédio moral no teletrabalho e quais são os seus reflexos no contexto da precariedade das relações de emprego?

A hipótese levantada para resolução do problema de pesquisa permeia no sentido de que a relação de trabalho não é um espaço onde tudo é permitido, onde a posição de hierarquia possa ser determinante para que qualquer coisa seja dita, mesmo que isso signifique uma forma de humilhação.

A metodologia utilizada para realização do presente trabalho foi por meio de doutrinas, jurisprudência e trabalhos acadêmicos disponibilizados no mundo virtual por meio de um método dedutivo. Na execução do trabalho foram utilizadas diversos tipos de pesquisa, quanto à natureza, a pesquisa realizada foi do tipo aplicada, uma vez que se pretendeu analisar a ocorrência do assédio moral nas relações trabalhistas no contexto de teletrabalho e as principais consequências para a vítima e sociedade. Quanto aos objetivos, do tipo explicativa. O assunto não é novo, é discutido em todos os ramos e esferas, porém, não há uma legislação específica sobre o tema (assédio moral).

A pesquisa limitou-se a descrever as causas que levam a prática do assédio moral, necessitando de um aprofundamento no tema. Quanto aos procedimentos, a pesquisa foi realizada a partir de referenciais teóricos, de forma bibliográfica, tendo como parâmetro as obras de autores que já pesquisaram sobre o tema em questão. A partir de um raciocínio dedutivo, apresentamos as premissas a partir das quais se tornou possível construir uma linha argumentativa que reforçasse a

importância de se falar em assédio moral no ambiente trabalho.

Diante disso, o trabalho foi estruturado da seguinte forma: no próximo capítulo, apresentamos uma breve contextualização das relações de trabalho e o contexto que intensificou o teletrabalho que foi a pandemia do COVID-19, logo em seguida, será analisado o assédio moral no trabalho, sujeito ativo e passivo, características desse ato e as consequências para a vítima para ao final fazer uma relação com a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana.

1. Relação Trabalhista, teletrabalho, pandemia COVID-19.

Nesta primeira seção pretende-se abordar a relação de trabalho e o contexto que intensificou o teletrabalho que foi a pandemia do COVID-19. Salienta-se que contextualizando os contratos de trabalho, percebe-se que estes são tão antigos quanto a existência humana, pois assim que as pessoas passam a se relacionar, os contratos se fazem necessários para a vivência em sociedade. A história do contrato caminha ao lado da sociedade, tendo em vista a necessidade humana de relação com o meio. Desde os primórdios, a prática de contratar e ser contratado são frequentemente recorrente (MARQUES, 2016, p. 57).

Em relação ao Brasil, observa-se que o contrato sempre esteve intimamente ligado nas relações humanas, sendo considerado como um instituto muito antigo, muito utilizado no período do Brasil Colônia, durante a exploração da mão de obra escrava, cuja atividade girava em torno da troca de mercadorias ou escambo.

Ferrari (2011, p. 29) segue dizendo que:

O trabalho, depois disso, passou a ser objeto de locações de obras e serviços. Na locação de obra, havia a execução de uma obra mediante pagamento de um resultado. Configura-se, de certa forma, como o trabalho autônomo ou por conta própria. Na locação de serviços existia uma cessão do próprio trabalho, como objeto de contrato. Deu origem ao trabalho contratado ou subordinado.

Com a evolução social e as mudanças no paradigma econômico-político, o instituto do contrato sofreu várias adaptações para o mundo moderno e, nesse contexto, principalmente no período Pós Segunda Guerra Mundial que adveio a Revolução Tecnológica, surgiram maquinários de ponta para atender a demanda do país, sendo necessária a expansão dessa produção, começando a era da Globalização e Informatização, porém, neste período a relação de consumo não era

formal, como atualmente. Hoje, o monopólio da produção está nas mãos do fornecedor, que estabelece os critérios para a produção e, como visto o contrato sempre foi relacionado ao homem, desde as mais íntimas relações sociais. (TARTUCE, 2017)

Em épocas primitivas o trabalho individual e não subordinado tinha como objetivo a sobrevivência, e, do mesmo modo, aqueles executados com auxílio de seus pares também eram realizados sem qualquer subordinação direta, mas, apenas com o intuito de subsistência. (SOUSA, 2019).

Neste sentido também é o posicionamento de Leandro do Amaral D. de Dorneles (2002, p. 16):

[...] em seu primeiro estágio de desenvolvimento, realizava-se o trabalho apenas como esforço complementar da natureza. Era o estagio da economia isolada e extrativa. Não era apenas o trabalho em si que apresentava essa forma simplificada de complementação, mas a própria economia humana. Não havia excedentes ou concentração de riqueza, e o trabalho realizava-se na exata medida para a subsistência das pessoas.

Nesta linha, Luiz Antonio Colussi (2009, p. 31):

O direito a um salário digno e a uma previdência social, bem como o direito à associação sindical e o direito à greve, só seriam pautados pelos movimentos operários que se desenvolveram a partir do final do século XIX na Europa. Tais movimentos surgiram com a consciência de classe, ou seja, com a percepção pelos operários de que melhores condições de trabalho e salários dependiam inevitavelmente de sua mobilização.

Darcísio Corrêa (2002) ressalta que, no Brasil, a primeira Constituição a prever os direitos sociais e trabalhistas foi a de 1934, no primeiro governo de Getúlio Vargas. A primeira Constituição do mundo que dispõe sobre o direito do trabalho é a Constituição do México, que foi criada em 1917. Ela prevê a jornada máxima diária de 8 horas, proíbe o trabalho de menores de 12 anos, adere ao salário mínimo, e o direito de sindicalização e de greve (DORNELES, p. 32, 2002).

O marco mais importante da história do Brasil sobre os direitos trabalhistas foi dado a partir da Consolidação das Leis Trabalhistas por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, eis que tem a função de reger as relações de trabalho, individuais ou coletivas, e o objetivo de unificar todas as leis trabalhistas praticadas no País.

A definição do contrato individual de trabalho é conferida pela CLT, no art. 442, e considera-se um acordo que pode ser realizado de forma verbal ou tácito, escrito ou expresso e que trata das relações de emprego, entre empregado e empregador. Há, portanto, um vínculo empregatício, que é a relação entre ambas as partes, definida por meio de um contrato de trabalho que demonstra a prestação dos serviços que serão ofertados à empresa. Diante das diversas mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, foram surgindo as modalidades de trabalho, assim, o teletrabalho vem ganhando forças.

É válido ressaltar que o teletrabalho, por exemplo, não é uma descoberta do século XXI, já que os primeiros registros datam do século XIX, quando ocorrera sequer o advento da internet. Norbert Wiener e Jack Nilles foram os pioneiros do tema, incentivando a adoção do Teletrabalho para empresas estadunidenses, com perspectivas de melhorar o ambiente coletivo de trabalho e reduzir os gastos com petróleo e diminuir a emissão de poluentes. No entanto, apesar desse regime ter sido adotado por algumas empresas, não teve êxito, principalmente devido à falta de tecnologia da época (ARAÚJO, 2014, p. 29).

Porém, após a explosão da Internet, o regime de Teletrabalho foi finalmente concretizado, pois as empresas enxergaram através dessa modalidade uma possibilidade de aumentar o seu lucro. No século XXI, o paradigma do Teletrabalho é contextualizado pelo interesse e utilidade, principalmente o interesse econômico para as empresas. Logo, os empregadores passam a adotar o trabalho à distância de modo flexível, maior produção intelectual, competitividade e inovação (ARAÚJO, 2014, p. 34).

Em meados de março de 2020, o Brasil deu início à batalha contra uma das maiores crises sanitárias e humanitárias já vistas na história mundial: A pandemia da COVID-19. Este marco histórico acarretou grandes impactos relacionados à saúde, educação e economia, tanto no setor público quanto no setor privado, fato este que trouxe a necessidade de adaptabilidade de todos estes seguimentos, além de repensar na própria essência do trabalho. Com isso, uma das medidas adotadas pelos empregadores foi o regime de *home office* ou teletrabalho, a fim de reduzir as chances de contaminação por COVID-19 (BRASIL, 2021).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho se refere à forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita separação física e use tecnologias facilitadoras de comunicação. Ou seja, quando o colaborador exerce o seu serviço fora das dependências da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação para se manter em contato com o empregador. Além disso, é válido mencionar que o teletrabalho não pode ser classificado como trabalho externo. (FELIPPE, 2018, p. 17).

Além disso, o teletrabalho precisa ser devidamente registrado em contrato, estabelecendo as responsabilidades do colaborador para com a empresa. E também é válido ressaltar que essa modalidade não comporta o controle de jornada, sendo uma relação controlada pelos entregáveis que o funcionário deve realizar (FELIPPE, 2018, p. 19).

Conforme previsão do Artigo 75-C da CLT, as atividades a serem realizadas na residência do empregado estejam incluídas no rol de atribuições contratadas pela empregadora, sob pena de realização de acúmulo funcional que se traduz no direito do empregado a um *plus* salarial (BRASIL, 1943).

Para os empregadores, o custo operacional é menor devido a não exigir um espaço físico da empresa. Dessa forma, há economia em relação aos gastos com energia elétrica, água, materiais de escritório, não havendo desgaste de instrumentos de trabalho exigidos para a entrega do produto final, a não ser que a empresa pactue no fornecimento das ferramentas (CONJUR, 2021).

Já para o funcionário, o teletrabalho confere mais liberdade na prestação dos serviços, maximiza o tempo laborado em razão da desnecessidade de deslocamento até a sede da empresa, resultando no aumento da produtividade em benefício da empregadora (CONJUR, 2021).

Conforme o art. 157 da CLT, a responsabilidade na fiscalização, controle e garantia de ambiente de trabalho seguro e saudável é da empregadora (BRASIL, 1943). Em relação aos empregados que em razão da natureza dos serviços não podem prestá-los em teletrabalho, mas apenas na forma presencial, a empresa deve se comprometer a fornecer máscaras, luvas, álcool gel, além de higienizar ao longo

do dia periodicamente e continuamente a superfície dos equipamentos, maçanetas, puxadores, botões de acesso e chamada de elevadores, bebedouros, catracas, controles remotos e mesas, dentre outras medidas de proteção e higiene (CONJUR, 2021).

A importância da adoção das medidas acima consignadas se agigantou após a decisão do Supremo Tribunal Federal no sentido de que a contaminação de um trabalhador pelo coronavírus pode ser considerada uma doença ocupacional, caso o vírus seja contraído no ambiente de trabalho. A decisão foi proferida pelo Plenário ao julgar as ADIs (ações diretas de inconstitucionalidade) que questionavam a constitucionalidade do artigo 29 da Medida Provisória 927/2020, que previa que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal (CONJUR, 2021).

Por fim, vislumbrado o contexto das relações de trabalho e a intensificação do teletrabalho no período pandêmico, o próximo capítulo pretende analisar o assédio moral no ambiente de trabalho e suas principais características.

2. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

O assédio moral nas relações de trabalho é um assunto que tem se desdobrado em nosso cotidiano, porém, apesar de não se tratar de um assunto novo, algumas pessoas ainda o desconhecem. O presente trabalho tem como objeto a discussão do assédio moral nas relações de trabalho à luz da dignidade da pessoa humana. Trata-se de um tema bastante discutido, com novos entendimentos doutrinários, mas mesmo assim, é importante frisar alguns aspectos constitucionais de modo tornar a compreensão do assédio moral mais adequada.

O empregado se esforça no trabalho, pois é através dele que provém o seu sustento, e meio digno de vida, fazendo com que o cidadão tenha acesso à saúde, educação, alimentação, lazer que são direitos intrínsecos da pessoa humana. O princípio da dignidade da pessoa humana visa agir na proteção à dignidade do trabalhador. Este princípio constitucional é de extrema importância, também, para o direito do trabalho, o qual reconhece o trabalhador como peça chave para a ordem econômica e social. Encontra-se várias concepções do que seria o trabalho digno para o ser humano, mas não existe um conceito idôneo,

ficando o entendimento que é digno toda e qualquer função onde o trabalhador seja tratado humanamente por seus superiores hierárquicos ou colegas que exerçam a mesma função. E até mesmo tendo a remuneração apropriada, igualdade de tratamento e oportunidades.

É inegável que o assédio moral é um fator que colabora para deixar o ambiente de trabalho um local desagradável, com grandes disputas entre os empregados, para obter elogios ou até mesmo subir de cargo na empresa, causando destruição no vínculo de emprego e ferindo os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Tem-se a compreensão de que o assédio moral se tipifique na coação moral do empregado, seja de hierarquia elevada ou não, com atitudes ou expressões que tem como objetivo tanger a sua dignidade. O sistema normativo, requer uma norma especializada para o assédio moral, encontra-se atualmente elevado desembaraço sobre o assunto, com a finalidade de manter a população informada e instruir trabalhadores que, eventualmente, podem estar permanecendo de forma desonrante e vexatória no ambiente de trabalho. A prática do assédio moral, certifica-se como prática constante, frequente, de maneira psicofísica, isto é, psicológica e física, que fere a dignidade e integridade do trabalhador, acarretando a destruição de sua autoestima e fazendo com que o empregado se sinta incapaz de exercer sua função, e ocasionando a baixa produção no meio de trabalho devido estar em um ambiente tóxico.

O assédio moral é qualificado por agressões psicológicas que se revelam por meio de constrangimentos, perseguição, manipulação e humilhação do empregado, com o propósito de isolá-lo ou prejudicá-lo no ambiente de trabalho. O assédio se configura quando a ocorrência dessas condutas se passam no ambiente de trabalho.

Os empregados humilhados, muitas vezes, preferem o silêncio ao desemprego; preferem a sua saúde física e mental ao mercado de trabalho. A luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou-se, para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento. (BARRETO, 2003, p. 109)

O assédio moral é praticado por um líder dirigindo-se a um subordinado, ou até mesmo colegas de trabalho em mesmo nível hierárquico, abalando a vítima

em seu ambiente de trabalho, causando a desistência do emprego, e posteriormente, gerando sequelas na vida familiar e social do assediado.

Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro. (HIRIGOYEN, 2014, p. 69).

A dignidade está intrínseca à pessoa humana pela rudimentar condição de alguém “ser humano”, o que propicia maquinalmente, fazer uma prerrogativa de anteparo dos princípios morais e jurídicos, sem levar em conta o seu gênero, raça, condição social. Em função disso, o princípio da dignidade da pessoa humana é uma premissa unificadora dos direitos fundamentais em todo um coletivo, estando em soberania, já que os direitos do homem estão ligados a ele guiando os demais princípios, ainda mesmo os deveres para que a sociedade conviva equilibrada.(ALKIMIN, 2005).

O assédio moral gera a anulação de interesse pelo trabalho e do regozijo de trabalhar, desestruturando emocionalmente e podendo acarretar o aparecimento de outras doenças. Além disso, o assédio causa a queda da produtividade e da qualidade, e até mesmo processos judiciais e indenizações em virtude do assédio sofrido. (BARRETO, 2000). Não é a nossa pretensão apresentar, em detalhes, uma história do assédio moral; até porque, o que mais nos chama a atenção não é fato de se tratar de um fenômeno antigo, mas o fato desse tipo de prática ainda existir em um contexto como o que vivemos. O que chama atenção é que, mesmo diante de algo tão agressivo à dignidade de qualquer pessoa, e mesmo que tenhamos uma Constituição tão garantista como a de 1988, ainda assim, não temos uma legislação específica acerca do assunto. Por isso mesmo, apresentaremos uma brevíssima contextualização acerca no nosso objeto de estudo.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser considerado um fenômeno bastante antigo, no entanto, o seu detalhamento é recente, pois só nos últimos anos se torna um assunto que passa a interessar também ao direito.

Nos tempos antigos, não existia regulamento no tocante ao direito do

trabalho. O que predominava antigamente era a escravidão, o homem era tratado como “coisa”, não gozava de nenhum direito.

Na sociedade pré-industrial não há um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho. Predominou a escravidão, que fez o trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas. (NASCIMENTO, 2009, p. 41).

Já, na modernidade, segundo Cattoni (2002), enquanto predominava o paradigma do Estado Liberal, ou Estado forma burguês, isso no final do século XVIII a meados do século XIX, não havia uma dimensão ética do direito; ou seja, não havia no direito nenhuma preocupação com a ideia da construção de uma sociedade pautada pela dignidade humana, pelo respeito ao ser humano. Muito pelo contrário, o direito, no Estado Liberal só cuidava dos aspectos formais de qualquer relação. Com o crescimento e desenvolvimento dos povos, o capitalismo manifesta-se no contexto com a característica de disputa. O homem passou a ser alvo de exploração e ainda, os possuidores de poder detinham o que era produzido por eles e para concluir os torturavam, criando assim uma rixa entre os envolvidos, pois provocava uma relação de dominação e submissão. O trabalho humano é fundamental para o acréscimo econômico, político e social de um território, pois é através dele que se movimenta a organização, produção, distribuição e circulação de riquezas. (NASCIMENTO, 2009)

Só a partir do Estado Social, isso no início do século XX, é que podemos perceber uma mudança clara da função do direito, aqui já passa a existir uma preocupação mais próxima com uma ética material, ou seja, o direito passa a definir o conceito de vida boa, e com isso, claro, passa a interferir naquilo que antes era um espaço amplo de liberdade. A partir de agora há uma preocupação com a ideia de igualdade. Claro que, aqui, ainda estamos longe de alcançarmos um ideal de dignidade humana, isso só virá a acontecer a partir do que podemos chamar de Constitucionalismo contemporâneo. A partir da positivação em um texto constitucional no princípio da dignidade humana.

Assim, somente no início desta década, o assédio moral foi reconhecido como um elemento destrutor do ambiente de trabalho. O assédio moral pode levar ao aumento de faltas e atrasos, levando o trabalhador a perder o interesse em ser ativo. Essa atitude é consecutiva de uma série de desgastes psicológicos provocados por um dia de trabalho, não somente por causa da ocupação, mas

internamente, por causa dos atritos do quadro elaborado pelo assédio moral. (HIRIGOYEN, 2014).

Tendo visto o conceito do assédio moral e a sua contextualização na sociedade moderna, o próximo capítulo analisará algumas definições de termos relacionados ao assédio e suas principais características.

2.1 Conceitos e características

O assédio moral é a prática de expor os trabalhadores (as) a situações desagradáveis e humilhantes, diversas vezes e durante o período de trabalho no desempenho de suas funções, deixando o trabalhador com um sentimento de menosprezo. É praticado habitualmente em relações hierárquicas, em que predominam atuações depreciativas, e tratamentos atroz.

A indução dessas práticas, se pode perceber o empregado completamente inseguro para desenvolver suas funções, sem confiar em si mesmo, levando a vítima a pensar que ela é a única e exclusiva responsável por decair no desenvolver das atividades, se sentindo então, isolado e atormentado por seus colegas de trabalho.

Evidencia que por vezes é mais complicado ter a identificação do assédio moral já que está implicado em um contexto que a vítima é conduzida a pensar que é a única das ocasiões constrangedoras que é submetida, passando a acreditar que causa rombos financeiros para a empresa. (NASCIMENTO, 2004).

O assédio no ambiente de trabalho entende-se que é toda conduta abusiva exposta em gestos, formas de falar, atos e até mesmo escritos que possam trazer detrimento à personalidade, à dignidade, ou à psíquica da pessoa, deixando a vítima com o medo de perder o emprego, desgastando assim, o local de trabalho. (HIRIGOYEN, 2011).

Geralmente, o assédio moral no ambiente de trabalho se dá por superiores hierárquicos e seus subalternos, porém, não se pode limitar a esse pensamento, pois existem casos em que o assediador é do mesmo nível hierárquico, ou é subalterno ou pode ser até mesmo um terceiro ligado à firma, habitualmente alguém do qual o empregador dependa economicamente como um fornecedor ou um cliente importante.

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos, ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. (PRATA, 2008, p. 57).

O assediador procura agir com o objetivo de mostrar os defeitos do empregado, prontamente busca com que a apresentação que ele faz da vítima seja repercutida dentro do ambiente de trabalho, de forma que o assediado seja lembrado por todos de acordo com as características que foram apresentadas. Ao sentir-se desamparado e atormentado, porque se encontra praticamente “contornado” de críticas no ambiente de trabalho, o funcionário apresenta declínio em sua função, não apresentando resultados tão positivos. (HIRIGOYEN, 2014).

A lesão à intimidade, honra e a imagem no ambiente de trabalho são para causar constrangimento a vítima. Para que ela se sinta afetada pelas ofensas que lhe for imputada. Entretanto, todas as medidas de constrangimento no labor possui o propósito de provocar dano à moral e à dignidade e até mesmo forçar que a vítima peça demissão. (BARRETO, 2000).

O próximo capítulo pretende explicar sobre a relação entre sujeito ativo e passivo na relação desse ato abusivo, para tanto será necessário analisar quem pode ser o autor e a vítima desse ato.

2.2 Sujeitos do assédio moral

Na atuação do assédio moral, é imprescindível deixar de identificar os três sujeitos dessa relação desumana: o agressor, a vítima e os espectadores.

Aquele que pratica o assédio moral pode ser por ter inveja ou até mesmo por buscar mais poder no ambiente de trabalho ou sobre uma pessoa. Essa atitude deturpa a personalidade do assediador, o qual não pratica ações éticas, perseguindo o assediado, ele se satisfaz quando percebe que alcançou o seu objetivo que foi se sobressair ou diminuir a vítima. (SILVA, 2005)

O assediador é uma pessoa cruel, que se alegra com o sofrimento e a angústia alheia, deixando a vítima cabisbaixa. Se sente bem consigo mesma e

fortuitamente se questiona sobre suas ações, achando sempre que está certo. Não se coloca no lugar do outro, porque se acha o melhor e que ninguém nunca fará o trabalho perfeito, desta forma ele sempre prossegue com a perseguição.

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros. (HIRIGOYEN, 2002, p. 143).

O agressor, pode se exprimir como perverso narcisista, só consegue se sentir bem quando envergonha o outro. É muito exibido, se auto confronta quando se relaciona com pessoas com encanto e intelecto mais elevados que o dele; não tolera críticas. A conduta destrutiva desse indivíduo, não o faz sentir culpa, todavia resulta uma aflição psicótica que se projeta na vítima. (HIRIGOYEN, 2002).

É um sujeito volúvel, oco, que retém o assediado enquanto perdurar o seu interesse, não consegue ter um relacionamento verdadeiro. Ele se projeta na vítima.

Quando é questionado a esse respeito, sempre nega, justificando seu comportamento pela incompetência do funcionário. Também não reconhece os próprios erros e nunca se desculpa. Quando é desmascarado no trabalho, coloca-se na posição de sofredor e inverte a situação, tentando convencer de que ele é quem está sendo vítima de uma perseguição, de um complô formado por seus subordinados. (HIRIGOYEN, 2002, p. 142).

As vítimas não são pessoas vulneráveis, são empregados eficientes, que trabalham de forma assídua, pessoas de boa-fé, genuínas, possuem qualidades profissionais positivas. Desse modo, por se sobressair, é que são escolhidas.

Todavia, não se pode concluir que as pessoas do perfil acima discriminado

são suscetíveis de serem escolhidas como vítimas do assédio moral. Tendo em vista que o perverso é uma pessoa cuja personalidade é indiscutivelmente desequilibrada, não há como ter uma previsão de quem será a vítima a ser escolhida. (HIRIGOYEN, 2002).

A vítima do assédio moral pode ser qualquer pessoa. Não obstante, existem aquelas que estão mais propensas a sofrer tal agressão:

Pessoas atípicas: Diferenciam-se do grupo em algum aspecto, por exemplo, sexo, etnia, religião, maneira de falar, de se vestir. Pessoas excessivamente competentes: Dedicadas, ambiciosas, podendo fazer sombra a um superior ou colega. Pessoas que não têm a rede de comunicação certa no trabalho: São aquelas isoladas ou que, quando têm aliados, não podem contar com sua solidariedade, sendo rejeitadas. Funcionários protegidos: São exemplos as mulheres grávidas, funcionários públicos e representantes dos funcionários. Pessoas menos “produtivas”: Aquelas que nem sempre conseguem acompanhar o ritmo da produção ou que demoram a se adaptar às mudanças. São mais propícias ao assédio dos colegas que podem querer se livrar delas já que atrapalham o desempenho coletivo. Pessoas temporariamente fragilizadas: São aquelas que, por estarem com alguma dificuldade pessoal, necessitam se ausentar e/ou diminuir a produtividade. Chefias podem aproveitar-se deste motivo para justificar uma demissão e, assim, diminuir o quadro de funcionários. Já os colegas rejeitam-nas por estarem disputando uma promoção. Funcionários que resistem à padronização: São aqueles extremamente honestos, éticos ou dinâmicos demais. Têm dificuldade de adaptação ao grupo ou à estrutura. São tidos como perturbadores, pois apontam e denunciam os problemas e, muitas vezes, acabam por serem responsabilizados pelos mesmos. (HIRIGOYEN, 2002, p.113).

Quanto aos espectadores, são todos que trabalham no mesmo ambiente do assediador e do assediado, pois querendo ou não, participam da violência por presenciá-la. São dados como conformistas, visto que não fazem nada para conter a violência psicológica que o sujeito perverso faz a vítima sofrer. Favorecendo então, a atitude do agressor. (GUEDES, 2008)

Diversas são as formas em quem o assedio moral pode ocorrer no ambiente do trabalho. O próximo tópico abordará algumas delas.

2.3 Categorias de assédio moral no ambiente de trabalho

O Assédio Moral Verticado Descendente: esse tipo de assédio é praticado por um superior hierárquico contra um subalterno. É o pleno abuso de poder do superior hierárquico, é visto como a pior forma de assédio, que lesiona a vítima psicologicamente. (ALKIMIN, 2005, p. 60).

Pode-se imaginar um gerente, líder ou algum cargo hierárquico na empresa, onde esse superior cobra metas dos empregados, quando não conseguem atingir, faz chacotas, aponta os defeitos, causando prostração e melancolia para a vítima.

O sujeito agressor pode ter variadas denominações como: assediador, perverso, apossador, sendo que normalmente está figura recai em alguém que para demonstrar ter autoestima e poder, acha necessário rebaixar os outros, não admitindo suas falhas e não valorizando suas ações, sendo arrogante, amoral e capaz de se apoderar de trabalhos alheios com intuito de demonstrar uma sabedoria que não possui. (ALKIMIN, 2002, p. 41).

O assédio moral vertical descendente é oriundo do empregador, ou qualquer outro superior hierárquico da empresa, ou do ambiente específico da vítima desenvolver suas funções (diretor, gerente, supervisor), que atenda um cargo do poder de comando. (ALKIMIN, 2002).

O Assédio Moral Vertical Ascendente é infrequente. É quando o subordinado assedia o seu supervisor. Mesmo que na ação seja complicado de identificar, pode ocorrer quando o subalterno tem conhecimento de alguma informação confidencial da empresa, ou até mesmo do seu supervisor e aproveita disso para chantageá-lo e se bem-fazer. (ALKIMIN, 2005, p. 62).

Podem-se distinguir diversas formas de assédio moral vertical ascendente, como: a falsa alegação de assédio sexual (com o objetivo de atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente) e as reações coletivas de grupo (a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito). (HIRIGOYEN, 2002 p. 116).

Conceitua-se que esse tipo de assédio possa sobrevir, pois o superior hierárquico não tem confiança em si mesmo, onde ser inexperiente com o trabalho, no qual ele não consegue adquirir autoridade sobre os subalternos. E quando o superior tenta tomar o controle da situação, é visto pelos trabalhadores como um confronto, então os subordinados se unem para destituí-lo do cargo. (ALKIMIN, 2002)

Assédio Moral Horizontal é neste tipo de assédio, os funcionários exercem a mesma função, ocupam cargos idênticos ou similares, sendo assim, não existe uma subordinação entre eles. Por conseguinte, quem pratica essa modalidade de assédio, está hierarquicamente no mesmo nível dentro da empresa. (ALKIMIN, 2008)

Podem-se ver essas circunstâncias em empresas que se batem metas para

ganhar comissões, em que o colega de trabalho não alcança a meta e é debochado por não conseguir atingi-la.

Sem dúvida, não apenas as condições de trabalho e fatores ambientais nocivos à saúde e bem-estar do empregado prejudicam a satisfação e qualidade de vida no trabalho, também as relações interpessoais defeituosas e envenenadas interferem para contaminar o ambiente de trabalho e torná-lo impregnado de práticas humilhantes, vexatórias, por parte de colega de serviço que, no intuito de assediar o colega de trabalho pratica grosserias, brincadeiras maldosas, ofensas verbais de natureza sexual ou não, enfim, hostilizando e humilhando o colega de toda forma, em manifesto desrespeito à sua individualidade e dignidade. ALKIMIN (2008, p. 46-47).

O Assédio Moral Horizontal se dá por meio dos colegas de trabalho, em virtude da competitividade, e da disparidade salarial.

É aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa. Nota-se que o assédio moral horizontal pode ser praticado de forma individual, coletiva contra determinado grupo de trabalhadores ou somente um indivíduo. Os Fatores que geram essa perversão moral são provocados pelo excesso de competitividade entre os colegas de trabalho, a inveja, o interesse em promoções e em cargos superiores, talvez o medo de ser passado para trás. (ALKIMIN, 2005, p. 64).

Assédio Moral Misto é a prática mais rara de ocorrer. O assédio moral misto é aquele que se define por haver três figuras participantes: a vítima, o agressor horizontal e o vertical. (ALKIMIN, 2005, p. 63).

Ele advém quando a vítima sofre o assédio através dos colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico e também por aquele que exerce um cargo superior aos demais. Habitualmente essa categoria de assédio ocorre em ambientes de trabalho onde não há organização de trabalho, onde existe competitividade, onde o gerenciamento da empresa é defeituoso, seu superior exige em excesso, se encontrando então em um ambiente estressante. (GUEDES, 2008).

Geralmente existe o agressor central que é aquele que cativa outras pessoas a procederem a agressão, transparecendo que a vítima é incapaz, improdutiva. Sendo assim, quando a vítima se sente desprezado, atacado, na primeira agressão, ela deixa transparecer fragilidade, aumentando mais os ataques. (ALKIMIN, 2005, p. 65).

São raros os casos de assédio moral horizontal que não são seguidos também pelo assédio vertical descendente, que se manifesta pela omissão da chefia ou do superior hierárquico à conduta degradante imposta pelo agressor. Dentro da organização da empresa os assediadores são aqueles com níveis hierárquicos diferentes em relação ao assediado, como por exemplo, o assédio praticado ao mesmo tempo por colegas de serviço (assédio moral horizontal) e por superior hierárquico (assédio moral vertical descendente). (HIRIGOYEN, 2002, p. 114).

Assédio Moral Institucional é aproveitado para alcançar um objetivo da empresa, lucrar mais, ter mais produtividade. A diferença entre as outras categorias de assédio moral com o institucional é na finalidade, pois no assédio moral a intenção do assediador é humilhar, constranger, isolar o trabalhador. Fazendo com que os trabalhadores possam produzir mais e a consequência disso é fazer a firma lucrar mais. Criando uma sobrecarga no trabalhador, causando estresse. (ALKIMIN, 2005, p. 65).

No assédio institucional não existe uma pessoa específica perseguindo o assediado com a intenção de afetá-lo, e também não existe a perseguição de um líder, encarregado, ou colega de trabalho, nesta categoria, a perseguição é da firma, que com essa forma organizacional da empresa só procura o lucro, o que acarreta degradação da saúde mental e/ou física do trabalhador. (ALKIMIN, 2005, p. 66).

Através dos contratos de trabalho, deve-se ficar atento para estar nos parâmetros da lei. Pois se não estiver, estamos diante do abuso de poder, que geralmente as empresas que praticam o assédio institucional cometem.

É sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em submeter o outro. (HIRIGOYEN, 2002, p. 116)

Por fim, expostos os principais conceitos e características do assédio moral, resta analisar quais as consequências desse ato para a vítima no ambiente de trabalho.

2.4 Consequências psicológicas do assédio moral no trabalho

Diante da realização de uma das formas elencadas acima, a vítima de assédio moral no trabalho pode se sentir ridicularizada, inferiorizada, incapaz

e envergonhada. Na maioria das vezes o assediado leva na brincadeira, porém, internamente, gera danos psicológicos e até mesmo físicos, devido a sua autoestima ficar baixa por se sentir menosprezado por seus colegas de trabalho. (ALKIMIN, 2005).

Tem-se a revogação da vítima, ocasionando que ela fique cabisbaixa e que peça demissão, iniciando tratamentos psicológicos ou psiquiátricos por estar se sentindo culpado, desista do emprego, tendo faltas significativas.

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações antiéticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, com reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (LEYMANN, 2005, p. 32).

As situações vexatórias concebem um risco despercebido, entretanto sólido no vínculo de trabalho e a saúde dos trabalhadores, evidenciando um dos aspectos mais poderosos de violência sutil nas relações corporativas, o assediado sente grande angústia psíquica e/ou física.

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio. (ALKIMIN, 2005, p. 83).

Independente se é mulher ou homem, a apresentação das emoções nos eventos humilhantes são particularizadas pelo o sexo da pessoa: As mulheres expõem seus sentimentos através do choro, melancolia, dor. Os homens se sentem indignados, rebeldes, desonrados e com raiva. Ficam cabisbaixos e diante da mulher e dos filhos se sente covarde, enfatizando o sentimento de inutilidade, e baixa autoestima. Distanciam-se da família e dos amigos, causando sentimentos de mau humor e vazio. Entende-se que o assédio moral no trabalho gera danos irrecuperáveis para a vida da vítima. (ALKIMIN, 2005).

O assédio moral no trabalho pode gerar algumas consequências à vítima, como estresse, ansiedade, depressão, entre outras.

Dentre estas consequências sobressaem-se: Estresse e a Ansiedade: É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de

a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação; Depressão: Se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. É essencial estar alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave; Distúrbios psicossomáticos: Acontecem sob a forma de emagrecimento intenso ou então rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontrolável, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças da pele, dentre outras; Estresse pós-traumático: Em psicanálise, o traumatismo inclui um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida da pessoa. As vítimas são subjugadas pela armadilha da realidade externa; Desilusão: Quando a autoestima é arranhada, e a vítima encontra-se em estado de desmotivação para encarar um novo emprego, haja vista que nem mesmo ela acredita nas suas habilidades; A vergonha e a humilhação: A vergonha explica a dificuldade que as vítimas têm de se expressar, pois não encontram palavras; Perda do sentido: A graduação até a agressividade é o ponto culminante e a consequência direta da perda de sentido e da impossibilidade de se fazer entender; Modificações psíquicas: O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma. (HIRIGOYEN, 2002, p. 159-182).

Uma vez que constatado o assédio moral, a responsabilização pelo ato é medida que se impõe, assim o próximo capítulo pretende discutir sobre a responsabilidade pelo assédio moral.

3. Responsabilização pelo Assédio Moral

A partir das ideais apresentadas acima, podemos agora apresentar de que modo a responsabilização por assédio moral deve ser justificada. Embora não tenha explicitamente a expressão assédio moral na legislação brasileira, a partir de uma leitura que leva a sério os nossos compromissos constitucionais é possível desenvolver uma argumentação para se chegar a tal resultado.

Desse modo, no vínculo de trabalho, ocorrendo o assédio moral, gera o dano moral, pois fere o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, constituindo assim no âmbito jurídico a responsabilidade civil. As condutas descritas como assédio moral extrapolam os limites do exercício do poder diretivo do empregador, caracterizando abuso de direito.

No ordenamento jurídico, no Código Civil de 2002 em seus artigos 186 e 187 assim dispõem:

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.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002).

Com relação ao abuso de direito, pode-se afirmar que o empregador perverso também pratica a conduta descrita no artigo 187 supracitado, vez que, ao exercer seu poder diretivo, inerente à condição de empregador, excede os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, assim como pela boa-fé ou pelos costumes. Não é aceitável que, em nome do anseio por maior produtividade, o empregador passe a assediar moralmente seus empregados, humilhando-os ou constrangendo-os.

A obrigação de indenizar tendo em vista o cometimento de ato ilícito que causa detrimento a outrem está previsto também na Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos V e X, dispõem:

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:

V- assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

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. (BRASIL, 1988).

O que se busca neste propósito da Responsabilidade Civil, é a reparação do dano que o assediador causou à vítima. Nesta ocasião, notamos que, não importa se a agressão é contra a moral, ou o corpo físico da vítima. Sendo assim, se tem uma indenização monetária levando em consideração a proporção e a magnitude que o dano causou. Dispõe o Código Civil em seu artigo 927 que:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002).

É responsabilidade do empregador pelas atitudes dos seus empregados que pratica tal ato a um colega de trabalho do mesmo nível hierárquico, ou também contra terceiros, embora raro, pode acontecer também o assédio de um

empregado contra um comprador ou fornecedor.

Essa compreensão está corroborada no Código Civil, o qual instaurou explicitamente a responsabilidade objetiva do empregador em face das práticas por seus empregados, dispõe o artigo 932, inciso III, que:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (BRASIL, 2002).

Assim, é possível extrair da leitura dos textos normativos acima a possibilidade de responsabilização daquele que pratica o assédio moral no ambiente de trabalho. Afinal, o ambiente de trabalho não é ambiente onde tudo é permitido, se o Direito Constitucional e a dignidade humana deve ser observado, inclusive, nas relações privadas, nas relações trabalhistas não seria diferente, assim o próximo tópico analisará com mais detalhes a incidência de tal princípio.

4. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018), abarca o conhecimento de trabalho honrado de diversas maneiras, tendo como modelo ser equitativo as oportunidades entre mulheres e homens com remuneração justa, que garanta a liberdade do trabalhador e também sua segurança. Para que de toda forma o empregado seja tratado de forma digna.

Assim sendo, cada indivíduo tem sua própria dignidade, devendo tratar o próximo de forma digna, respeitando sua raça, suas crenças, cor e demais características que a determinam. Ao debater trabalho digno, é de natureza igual que está se referindo às condições de trabalho. Trabalhar sem quaisquer discriminações ou constrangimentos em relação ao sexo, opção sexual, da etnia ou classe social. Se trata também da atuação absoluta da liberdade e proteção da saúde, estabilidade, segurança, horário correto e execução da função onde permita que o trabalhador se sinta bem e confortável. (SARLET, 2010).

O trabalho é importante na vida do ser humano. Através dele a pessoa adquire a sua identidade em relação ao mundo. Quando o indivíduo trabalha na função que gosta provavelmente a sua produtividade será elevada e seu empenho sempre crescerá. Em situação antagônica, quando não existe satisfação no trabalho, ou não é tratado com o respeito devido, o indivíduo fica

descontente, gerando problemas na assiduidade do trabalho e até mesmo problemas como a depressão.

Um fundamento legítimo para a arguição do assédio moral é a dignidade da pessoa humana. A dignidade da pessoa humana está positivada no ordenamento jurídico como princípio fundamental da República Federativa do Brasil. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, dispõe:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos: (...)
III.a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988).

É um atributo intrínseco ao ser humano. Basta a sua existência para que seja digno desta proteção e respeito. Não importando e não havendo discriminação de raça, cor, religião, origem, sexo ou condição sócio econômica.

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. (SARLET, 2010, p. 70).

A dignidade da pessoa humana é um direito fundamental e, sobretudo um direito social visto que para possuir uma vida digna é imprescindível a elucidação de direitos como saúde, segurança, educação, imagem, honra, moradia e trabalho. Cabe ao Estado perante a sociedade garantir o respeito à dignidade de cada indivíduo e proceder de forma que vá promovê-la. Contanto que, por exemplo, o caso em que o empregado sofre assédio moral no ambiente de trabalho, tem sua dignidade transgredida, compete ao ordenamento jurídico reatá-la.

As pessoas devem ter condições dignas de existência, aí se incluindo a liberdade de desenvolverem-se como indivíduos, a possibilidade de participarem das deliberações coletivas, bem como condições materiais que as livre da indignidade, aspecto que mais diretamente interessa a este estudo; não apenas porque isso é desejável, mas porque a Constituição, centro do sistema jurídico,

norma fundamental e superior, assim determina. (BARCELLOS, 2002, p. 26-27).

A dignidade humana é um princípio de conteúdo ético, pois a partir de sua proteção em âmbito constitucional, exige-se o respeito e a consideração a todo ser humano. De acordo com Barroso (2004, p. 334-335)

O princípio da dignidade humana identifica um espaço de integridade a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independente da crença que se professe quanto à sua origem. A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito quanto com as condições materiais de subsistência. O desrespeito a esse princípio terá sido um dos estigmas do século que se encerrou e a luta por sua afirmação, um símbolo do novo tempo. Ele representa a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência, da incapacidade de aceitar o outro, o diferente, na plenitude de sua liberdade, de ser, pensar e criar.

Contudo, a dignidade da pessoa humana é considerada como direito imperioso, necessitando ser deste modo realizado irrestritamente. Podemos citar como exemplo a proibição à tortura, tratamento impiedoso e de ser escravizado.

A dignidade da pessoa humana, na condição de valor fundamental atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões. Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhes são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade. (SARLET, 2008, p. 88- 89)

Exatamente por isso, devemos reforçar o comprometimento com a construção de uma sociedade marcada pela liberdade e igualdade, mas, principalmente, pela solidariedade. Por solidariedade, podemos compreender tudo, aquilo que decorre de uma leitura que reconhece os valores constitucionais. É nesse sentido que o assédio moral deve ser punido, afinal de contas, se tais condutas não forem reprovadas por parte do Estado, e aqui especificamente, por parte do judiciário, a dignidade humana estará sendo desrespeitada e, conseqüentemente, o projeto constitucional restará comprometido.

É nesse sentido, de uma leitura valorativa do direito, que será inserido o Direito do Trabalho nesse novo paradigma do neoconstitucionalismo. Segundo Silva (2016), “O termo “trabalho” se compreendido por uma concepção moral, possui o sentido de valorização do homem”. Conforme lembra Karl Polanyi⁵,

citado por Silva (2016, p. 114):

separar o trabalho das outras atividades da vida e sujeita-lo às leis do mercado foi o mesmo que aniquilar todas as formas orgânicas da existência e substituí-las por um tipo diferente de organização, uma organização atomista e individualista.

Essa organização atomista e individualista coloca o sujeito da relação de trabalho como um possível refém de práticas que deturpam o sentido do próprio Direito do Trabalho, como um Direito de caráter social e, portanto, constitucionalmente garantido; como um Direito que pretende a realização da dignidade humana não só em razão do salário, mas também, em razão das condições do ambiente laboral.

Considerações Finais

O presente artigo retratou o assédio moral como violação ao direito fundamental constitucional da dignidade da pessoa humana. A prática desse ato ilícito fere este direito, uma vez que versa o exercício de subordinar a vítima a agressões de caráter moral.

O assédio moral no teletrabalho transgride a dignidade e a virtude do trabalhador, acionando então a responsabilidade daquele que o pratica. Sendo o empregador assediador, esse deverá ser responsabilizado civilmente pelos danos morais proveniente da agressão moral, ou também se ele de alguma maneira se omitir ante a prática. O perverso exerce ato ilícito, agindo culposamente, pois não perfaz sua função que é promover um ambiente de trabalho saudável e harmônico.

Em relação ao assédio moral praticado pelo empregado, a firma deve responder de maneira objetiva, levando em conta o que estabelece no Código Civil de que o empregador responde pelas ações derivadas de seus empregados, que estando nessa condição, causam dano a alguém, conforme os artigos 932 e 933 do alegado diploma legal.

Nessa sequência, conclui-se que, o empregado que agride, ou como a empresa que consente com a prática do assédio moral, devem ser responsabilizados pelos detrimientos que causaram à vítima psicologicamente. Com isso, o julgador poderá condenar a empresa à reparação do dano em valor pecuniário e proporcional, levando em consideração a situação econômica,

cultural, e social do transgressor e transgredido, além da potência do sofrimento, a veemência do dolo e da culpa, entre outros fatores. É imprescindível que as empresas se modifiquem, aderindo políticas de precaução do assédio moral no ambiente de trabalho, por intermédio de palestras ou campanhas explicativas e educativas. Do mesmo modo, o empregador deve estar ciente que o trabalhador que labuta satisfeito, em um ambiente de trabalho salubre, produz mais e melhor, tendo assiduidade, do que aquele submetido a pressão psicológica e tratamento

humilhante. Dessa forma, o assédio moral não é a maneira mais cabível de obter a máxima produtividade pretendida.

A denúncia da ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho se faz fundamental para mudar essa situação, onde a vítima não só seja ressarcida economicamente, mas através da criminalização do referido ato ilícito.

É extremamente importante que façamos uma leitura dos direitos a partir de uma concepção que leva a sério o nosso projeto de construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Afinal uma Constituição não constitui apenas o Estado e estabelece limites para o poder estatal, ela também constitui a sociedade e cada um de nós enquanto seres humanos que se vinculam e se comprometem com o direito.

A ideia de um neoconstitucionalismo fundado na dignidade humana é fruto de um processo longo de lutas e conquistas de direitos que começa com o fim da Segunda Guerra e perdura até os dias de hoje. A base desse novo direito constitucional é o respeito ao ser humano, e, por isso mesmo, o respeito a tudo aquilo que faz desse ser humano o ser plenamente realizado.

O assédio moral, como prática recorrente no ambiente de trabalho, deve ser amplamente discutido; a sociedade precisa compreender em que medida que tais práticas podem significar uma humilhação e uma anulação do sujeito. Essa é uma também uma das funções de uma Constituição, a função de nos transformar enquanto pessoas que se autorreconhecem como co-responsáveis em uma sociedade.

Por fim, pode-se afirmar que a hipótese da presente pesquisa foi verificada e confirmada a partir de que a relação de trabalho não é um espaço onde tudo é permitido e não há fiscalização, pelo contrário, existem regras e princípios aplicados no caso concreto que visam o bem estar do trabalhador, não cabendo ações e atitudes vexamatórias e humilhantes.

REFERÊNCIAS

ACCARINI, André. **Assédio moral é crime, segundo Lei aprovada pela Câmara dos deputados**. 2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/assedio-moral-e-crime-segundo-lei-aprovada-pela-camara-dos-deputados-f42d>. Acesso em: 26 jan. 2023.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba, Juruá, 2008.

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de Almeida. **As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo**. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/22050/2/Fabiane%20Domingues%20de%20Magalh%C3%A3es%20de%20Almeida.pdf> Acesso em 05 fev 2023.

ANDRADE, Maria Margarida. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**, 5; ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002. 168 p.

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes de Araújo. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center**. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf> Acesso em: 05 Fev 2023.

BEUREN, Ilse Maria (Org.) **Como organizar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: teoria e prática**. 2.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004. 195 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. 292 p.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador**. Disponível em: <https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro101320520165030178-0010132-0520165030178>. Acesso em: 05 Fev 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 De Julho de 2017. **Altera a Consolidação Das Leis Do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Capítulo II-A do Teletrabalho.

BRASIL. Lei 5.452 de Maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 05 Fev 2023.

BRASIL. Artigo Jurídico. Agência Brasil. **Com pandemia, 76% do setor industrial reduziram produção.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-05/com-pandemia-76-do-setor-industrial-reduziu-producao> Acesso em 05 Fev 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1046/2021.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470> Acesso em 05 Fev 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. **Direito Processual Constitucional.** Belo Horizonte: Fórum, 2006.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARRETO, Margarida. Assédio Moral. **Uma Jornada de Humilhações.** São Paulo: Fapesp: PUC, 2000.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho - uma jornada de humilhações.** 1.ed., São Paulo: Educ, 2003.

CALCINI, Ricardo; AGUIAR, Fernanda Granato. **Controle de jornada no home office. Artigo publicado 2020.** Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/331402/control-de-jornada-no-homeoffice>. Acesso em: 05 Fev 2023.

CAMBI, Eduardo. **Isolamento social e reabertura de atividades não essenciais: controle judicial de atos discricionários em tempos do novocoronavírus (covid-19).** Disponível em: <http://conhecimento.tjrj.jus.br/documents/5736540/7186707/Isolamentosociale-reaberturadeatividadesnaoessenciaiscontrolejudicial.pdf> Acesso em 05 Fev 2023

CONJUR. **Home Office e os Riscos Trabalhistas.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>. Acesso em: 05 Fev 2023.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho.** Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Gabriela-de-Carvalho-Felippe.pdf Acesso em 05 Fev 2023.

FINCATO, Denise Pires; MATTE, M.; GUIMARÃES, C. **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 9-18.

GIDDENS, Antony. **A terceira via: reflexões sobre o impasse político atual e o futuro da social-democrata.** Tradução de Maria Luiza X. De A. Borges. Rio de Janeiro: Record, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 4.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002. 175 p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração;** 5.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004. 96 p.