



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MAYARA CERQUEIRA LEITE

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO À LUZ DO
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

**Assis/SP
2021**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MAYARA CERQUEIRA LEITE

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO À LUZ DO
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Mayara Cerqueira Leite
Orientador(a): Luiz Antonio Ramalho Zanoti**

**Assis/SP
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

L533a LEITE, Mayara Cerqueira

O assédio moral no ambiente de trabalho à luz do princípio da dignidade da pessoa humana / Mayara Cerqueira Leite. – Assis, 2021.

94p.

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti.

Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA.

1.Assédio moral. 2.Dignidade humana.

CDD 342.663

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

MAYARA CERQUEIRA LEITE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Examinador: _____
Gisele Spera Maximo

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho às vítimas que sofreram, e sofrem, com a prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero ofertar todo o meu amor e gratidão a Deus por ter me capacitado em todo o tempo na concretização deste trabalho. A Ele seja a honra, a glória e o louvor.

Ao meu orientador, professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti, quero manifestar minha admiração pelo saber seguro, por seu apoio e dedicação verdadeiros, pelo acolhimento respeitoso, humano e paciente com o qual conduziu essa orientação.

Aos meus pais Odilon e Niva e a minha irmã Gabriela, que apoiaram e acreditaram em mim desde a matrícula no curso até a conclusão deste trabalho. Quero dedicar meu amor e eterna gratidão a vocês, e saibam que são presentes de Deus na minha vida.

Ao meu amor, Victor, por partilhar a vida comigo, por ser meu porto seguro e trilhar todo esse ciclo ao meu lado.

À FEMA, por intermédio de todos os funcionários e, principalmente, aos professores que, com amor e dedicação, transmitem o conhecimento sem barreiras, almejando o sucesso de cada aluno como se fosse o próprio. Vocês contribuem e fazem parte do meu crescimento pessoal e profissional desde o início da graduação.

Pode fazer-se tudo, salvo fazer sofrer os outros:
eis a minha moral.

Gustave Flaubert

RESUMO

Objetiva-se com o presente trabalho monográfico analisar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho bem como relacioná-lo ao princípio da dignidade da pessoa humana, promovendo as devidas reflexões. Neste contexto de constantes mudanças quanto ao desenvolvimento econômico e tecnológico, o ambiente laboral também reúne a necessidade de se adaptar a essas transformações, caso em que, incide a prática de assédio moral, fomentando condutas aviltantes que ofendem a dignidade humana, violam direitos fundamentais e degradam o ambiente laboral. O princípio da dignidade humana constitui fundamento do Estado Democrático de Direito, nesta senda, cumpre ressaltar o diálogo que deve ocorrer entre as fontes principiológicas, em que pese a necessidade de que sejam não somente respeitadas, mas promovidas. À face do exposto, busca-se elucidar e atestar as sequelas jurídicas que desse fenômeno perverso resultam, em alicerce doutrinário e jurisprudencial.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Assédio Moral; Danos Morais; Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT

This monographic work aims to analyze the phenomenon of bullying in the workplace and relate it to the principle of human dignity, promoting due reflections. In this context of constant changes as to the economic and technological development, the labor environment also meets the need to adapt to these transformations, in which case, the practice of moral harassment occurs, promoting demeaning conducts that offend human dignity, violate fundamental rights, and degrade the labor environment. The principle of human dignity is the foundation of the Democratic State of Law, in this sense, it is important to emphasize the dialogue that must occur between the sources of principles, despite the need for them not only to be respected, but also promoted. In light of the above, we seek to elucidate and attest to the legal consequences that result from this perverse phenomenon, on doctrinal and jurisprudential grounds.

Keywords: Labor Law; Bullying; Moral Damages; Principle of Human Dignity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art	Artigo
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
§	Parágrafo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	15
2.1. CONCEITO.....	15
2.2. O TRABALHO COMO GARANTIA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	19
2.3. PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO	21
2.3.1. Princípio da proteção.....	23
2.3.1.1. <i>In dubio pro operario</i>	23
2.3.1.2. Norma mais favorável	25
2.3.1.3. Condição mais benéfica.....	27
2.3.2. Princípio da irrenunciabilidade	29
2.3.3. Princípio da continuidade	32
2.3.4. Princípio da primazia da realidade.....	34
2.3.5. Princípio da razoabilidade.....	36
2.3.6. Princípio da boa-fé.....	37
3. O CONTEXTO DAS MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: A CORRIDA PELO LUCRO, A DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO E OS REFLEXOS NAS RELAÇÕES LABORAIS	40
3.1. O CONTEXTO DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO SISTEMA CAPITALISTA	40
3.2. DA VIOLÊNCIA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	44
4. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	48

4.1. CONCEITO.....	48
4.2. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL.....	51
4.3. ELEMENTOS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	54
4.4. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	56
4.4.1. O assédio moral em tempos de <i>home office</i>.....	60
4.5. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	62
4.5.1. As consequências para o trabalhador.....	64
4.5.2. As consequências para a empresa.....	69
4.5.3. As consequências para a sociedade	70
4.6. DO ASSÉDIO MORAL ENQUANTO ESPÉCIE DE DANO MORAL.....	71
4.7. DA RESPONSABILIDADE DE REPARAR O DANO MORAL CONSEQUENTE DE ASSÉDIO MORAL.....	74
4.8. DAS DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO À VISTA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	78
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
6. REFERÊNCIAS.....	90

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem por objeto de estudo o assédio moral no ambiente de trabalho à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. O assédio moral é um fenômeno que se desenvolve com a globalização econômica e caracteriza-se na prática de condutas aviltantes, constantes e intencionais, ferindo o direito constitucional à dignidade física ou psíquica da pessoa. Entretanto, não é qualquer situação que configura o assédio moral, é preciso que haja a reiteração das condutas abusivas e a intencionalidade dos atos.

A partir do pensamento Kantiniano, o sistema jurídico, nacional e estrangeiro ampara o entendimento de que a dignidade humana considera a pessoa não como meio, mas como fim, desprezando a coisificação do homem. Cada pessoa é única e a dignidade é qualidade intrínseca do ser humano.

O estudo objetiva observar o instituto do assédio moral e seus desdobramentos, com enfoque nos aspectos conceituais e legais que abrangem o tema em pesquisa. Busca-se caracterizar o assédio moral, assim como destacar as diferenças de outros institutos, e ainda, apresentar o vínculo com o princípio constitucional da dignidade humana.

As lesões causadas pela prática de assédio moral deixam na vítima cicatrizes que, dificilmente, desaparecerão por completo. Diante dessa afirmação, se faz relevante instituir meios de prevenção, reparação e punição de eventuais violações aos direitos da personalidade.

O estudo constituir-se-á, portanto, no levantamento bibliográfico pertinente ao assédio moral, abordando questões históricas, jurídicas e doutrinárias, pretendendo formar como base teórica da pesquisa a elucidação da diversidade de entendimentos de autores distintos. Por fim, buscando reforçar o diálogo existente entre os abusos

físicos e psicológicos que decorrem do assédio moral no trabalho e a violação de uma fonte principiológica, por intermédio do princípio da dignidade humana.

Fazer florescer a reflexão em torno do tema é fundamental para que se possa proferir, cada vez mais, respostas compatíveis e harmônicas às demandas judiciais levadas à apreciação da Justiça do Trabalho em consonância com os direitos fundamentais e com a dignidade da pessoa humana.

2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

2.1. CONCEITO

Os princípios operam em cada área sob uma definição e contexto, neste aspecto toda forma de conhecimento científico pressupõe a existência de princípios. No plano da ciência jurídica os princípios operam, essencialmente, na integração e interpretação das normas jurídicas. Alicerçando a estrutura central do Direito e de todo um Estado, cingindo os valores inerentes a determinada sociedade às normas do ordenamento jurídico. Este por fim, frente aos avanços da sociedade, passa por modificações com o intuito de assegurar que o Direito seja de fato um reflexo da vivência em sociedade, delimitando a conduta humana e estatal.

Nas palavras de Guerra e Merçon (2002, p. 96):

Os princípios transmitem a ideia de condão do núcleo do próprio ordenamento jurídico. Como vigas mestras de um dado sistema, funcionam como bússolas para as normas jurídicas, de modo que se estas apresentarem preceitos que se desviam do rumo indicado, imediatamente esses seus preceitos tornar-se-ão inválidos.

Nesse sentido é a visão de Bandeira de Melo (1980, p. 20):

Princípio é mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmonioso.

Conceituar exclusivamente o princípio da dignidade da pessoa humana, diante de sua natureza abstrata e imprecisa, importa certa complexidade. Trata-se de um direito

natural, uma garantia fundamental constitucional, um instituto que zela pelos direitos mais básicos para o ser humano na sua individualidade.

Sarlet (2001, p. 60) propõe o seguinte conceito:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que 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 tanto 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 co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

Segundo Barroso (2014, p. 14), “A dignidade humana, como atualmente compreendida, se assenta sobre o pressuposto de que cada ser humano possui um valor intrínseco e desfruta de uma posição especial no universo”.

O princípio da dignidade da pessoa humana é fundamento basilar, contemplado em tratados internacionais e constituições, perante sua condição de manutenção da vida em sociedade, motivada pelos avanços das civilizações. De modo que, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, é pautada neste princípio, conforme dispõe os artigos a seguir:

Artigo 1

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

[...]

Artigo 22

Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

A Constituição Federal do Brasil, 1998, contemplou em seu art. 1º, inc. III, a instituição da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da república, permeando todo o ordenamento jurídico:

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

III - a dignidade da pessoa humana.

Afirma Delgado (2006, p. 80):

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz, na Constituição Federal de 1988, a ideia de que o valor central da sociedade está na pessoa, centro convergente dos direitos fundamentais. Considerada referida perspectiva constitucional é que se qualifica a dignidade como princípio fundamental de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

O princípio positivado nestes documentos impõe sobre o Estado o dever de respeitar, zelar e viabilizar uma vida digna, efetivando condutas e tutelando a pessoa humana.

Na abalizada lição de Kant (1785, apud. QUINTELA, 2007, p. 68):

Os seres cuja existência depende, não em verdade da nossa vontade, mas da natureza, têm contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam coisas, ao passo que os seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, [...].

A abordagem feita por Kant remete ao entendimento de que as pessoas não podem ser tratadas como um meio, porque elas não têm preço e sim dignidade. Ele reconheceu que ao homem não se pode atribuir valor, não tem como precificá-lo, diferentemente das coisas, as quais se dão um valor relativo à sua utilidade.

Comparato (2003, p. 22-23) reforça a concepção kantiniana, assinalando que se deve atribuir a razão e a liberdade à compreensão da ideia de dignidade, bem como o entendimento de que a pessoa humana jamais deve ser tratada como meio:

Ora, a dignidade da pessoa não consiste apenas no fato de ser ela, diferentemente das coisas, um ser considerado e tratado, em si mesmo, como um fim em si e nunca como um meio para a consecução de determinado resultado. Ela resulta também do fato de que, pela sua vontade racional, só a pessoa vive em condições de autonomia, isto é, como ser capaz de guiar-se pelas leis que ele próprio edita.

Daí decorre, como assinalou o filósofo, que todo homem tem dignidade e não um preço, como as coisas. A humanidade como espécie, e cada ser humano em sua individualidade, é propriamente insubstituível; não tem equivalente, não pode ser trocado por coisa alguma.

Reale (1989, p. 168) a respeito do pensamento kantiniano:

Partimos dessa idéia, a nosso ver básica, de que a pessoa humana é o valor-fonte de todos os valores. O homem, como ser natural biopsíquico, é apenas um indivíduo entre outros indivíduos, um animal entre os demais da mesma espécie. O homem, considerando na sua objetividade espiritual, enquanto ser que só se realiza no sentido de seu dever ser, é o que chamamos de pessoa. Só o homem possui a dignidade originária de ser enquanto deve ser, pondo-se como razão determinante do processo histórico.

A idéia de valor, para nós, encontra na pessoa humana, na subjetividade entendida em sua essencial intersubjetividade, a sua origem primeira, como valor-fonte de todo o mundo das estimativas, ou mundo histórico-cultural.

Quando Kant dizia – "Sê uma pessoa e respeita os demais como pessoas" – dando ao mandamento a força de um imperativo categórico, de máxima fundamental de sua Ética, estava reconhecendo na pessoa o valor por excelência.

Portanto, o direito a dignidade é qualidade intrínseca e inerente à condição humana que possui o ser humano, trata-se de um ser singular e insubstituível, e a dignidade um valor supremo. Na apuração feita por Sarlet (2007, p. 67-68) é "o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal".

2.2. O TRABALHO COMO GARANTIA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A globalização aliada à inserção do capitalismo acarretou em transformações nas relações humanas, e em meio a elas estão as relações de trabalho, que também sofreram alterações, e até hoje passam por modificações decorrentes do avanço tecnológico, das mudanças no sistema de produção, dos processos de terceirização, da exigência de formação técnica, da concorrência de mercado, da obtenção de lucros, da crise econômica. Estes fatores, dentre outros, causam impacto direto na estruturação das relações de trabalho.

Assim, a humanidade passou por situações históricas marcantes, [...], enfatizando sobretudo o Estado Liberal, Estado do Bem-Estar-Social, Neoliberalismo, Revoluções Industriais, Globalização até o Estado na modernidade.

[...], essa evolução influenciou nas relações de trabalho, sujeitando o trabalhador a condições desprotegidas para não enfrentar o desemprego (CAPELARI, 2008).

Novas realidades nas atividades laborais, como a competitividade, a consecução de lucros com baixo custo, o aumento na produção mediante investimentos em máquinas que substituem a mão-de-obra, a dispensabilidade do trabalhador, são elementos que contribuem para que o ambiente de trabalho se torne lugar de disputa, que gera

angústia, que sobrecarrega, ou seja, um local preocupante pela deterioração das relações de trabalho.

Neste sentido, Alkimin (2010, p. 34) relata a influência negativa que essas modificações exercem no ambiente de trabalho, atuando sobre o bem-estar e satisfação do trabalhador, afetando sua qualidade de vida no trabalho, resultando na degradação e hostilização do ambiente de trabalho.

[...] Nesse contexto, o stress profissional passou a ser considerado um grande mal para a saúde do trabalhador e para o mundo do trabalho, sendo até mesmo tachado de mal do século XX, fruto da moderna organização do trabalho, com constantes mudanças em sua estrutura e organização, pois implica, por parte do trabalhador, grande esforço de adaptação, e ajustamento, devendo revelar-se produtivo, polivalente e adaptável às mudanças organizativas, resultando desgaste emocional, fadiga e stress (ALKIMIN, p. 34-35).

De acordo com Ávila (2009, p. 81):

Constitui dever do empregador prover a seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais, com amparo no preceito constitucional do art. 225 *caput*. Por isso, o empregador tem a obrigação de manter um ambiente saudável, inclusive psicologicamente, para seus empregados.

Quando não são ofertadas condições saudáveis para que o trabalhador exerça sua função ele, como elo mais fraco nessa relação, fica sujeito às intempéries que circundam esse meio, uma vez que o ambiente é propício à práticas que desrespeitam direitos e garantias fundamentais, como o direito a um trabalho digno, a ser respeitado e valorizado.

A Constituição Federal brasileira, no artigo 170 *caput*, assinala a valorização do trabalhador: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano [...].”

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, assim dispõe: “Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana [...].”

Para Marques (2007, p. 111):

[...] o trabalho a que se refere a Carta de 1988 não é apenas aquele fruto da relação de emprego, senão toda forma de trabalho, que gere riqueza não só para quem o presta, mas para a sociedade em geral. O trabalho não é apenas um elemento de produção. É bem mais do que isso. É algo que valoriza o ser humano e lhe traz dignidade, além, é claro, do sustento. É por isso que deve ser visto, antes de tudo, como um elemento ligado de forma umbilical à dignidade da pessoa humana.

Sarlet (2002, p. 57) instrui:

Os direitos e garantias fundamentais podem, com efeito, ainda que de modo e intensidades variáveis, ser reconduzidos de alguma forma à noção de dignidade da pessoa humana, já que todos remontam à idéia de proteção e desenvolvimento das pessoas, de todas as pessoas

A aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho não é apenas para suprir lacunas da lei, de igual modo, aplica-se como proteção contra toda forma de violência à dignidade do empregado, além de garantir um cenário digno e propício à realização do seu trabalho.

2.3. PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

Compreende-se um princípio como norma básica, que embasa as demais normas, fixada ao início, em outros termos, os princípios são indispensáveis, eles regem e orientam os legisladores e os demais operadores do Direito.

Segundo Cairo Júnior (2017, p. 99):

Em alguns casos, o princípio jurídico assume as feições da própria regra jurídica ao estabelecer normas de conduta a serem observadas pelas pessoas (princípio-regra). Nesse caso, em termos comparativo, o princípio seria mais abstrato e genérico do que a regra jurídica e seria considerado como fonte primária do Direito e não como meio de integração das lacunas legais.

Desse modo, os princípios jurídicos atuam tanto na origem formal quanto na interpretação, integração e aplicação do direito, circunstância que leva à conclusão de que há uma estreita relação entre os princípios e as fontes materiais do Direito, pois os primeiros derivam da natureza que o Direito ou cada um dos seus ramos possui.

Na lição de Delgado (2017, p. 204):

[...], para a Ciência do Direito os princípios conceituam-se como proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o.

A existência dos princípios e das normas no âmbito de Direito do Trabalho decorrem de uma razão que não guarda dificuldades de compreensão: inexistente em um contrato de trabalho a chamada isonomia, não há uma relação de igualdade entre as partes que o integram. Portanto, é de tamanha relevância que o empregado, o mais fraco dessa relação, venha a ser protegido de práticas tirânicas por parte do empregador, além das garantias que lhes são asseguradas, uma vez que os princípios no Direito do Trabalho visam legitimar a relação entre empregado e empregador.

[...] os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho (ou Direito do Trabalho) são diversos, alcançando mais de uma dezena de proposições. À medida que o ramo juslaboral desenvolve-se (e já são mais de 150 anos de evolução no mundo ocidental), novos princípios são inferidos do conjunto sistemático de sua cultura, regras e institutos peculiares (DELGADO, 2017, p. 212).

Nos itens a seguir, vamos delinear os principais princípios de Direito do Trabalho conforme assinalados pelos doutrinadores, além de visualizar alguns julgados para demonstrar a aplicabilidade destes princípios.

2.3.1. Princípio da proteção

O princípio da proteção não objetiva a isonomia jurídica, mas tem por finalidade conferir segurança a uma das partes, ou seja, a parte mais frágil na relação de emprego, de forma a obter uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes, empregado e empregador (MARQUES; ABUD, 2013, p. 8).

A absoluta igualdade jurídica não pode, contudo, eliminar a desigualdade econômica; por isso, do primitivo conceito de igualdade, formal e negativa (a lei não deve estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos), clamou-se pela passagem à igualdade substancial. E hoje, na conceituação positiva da isonomia (iguais oportunidades para todos, a serem propiciadas pelo Estado), realça-se o conceito realista, que pugna pela igualdade proporcional, a qual significa, em síntese, tratamento igual aos substancialmente iguais. A aparente quebra do princípio da isonomia, dentro e fora do processo, obedece exatamente ao princípio da igualdade real e proporcional, que impõe tratamento desigual aos desiguais, justamente para que, supridas as diferenças, se atinja a igualdade substancial (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 1998, p.53-54).

O desígnio deste princípio é amparar juridicamente aquele que está em posição de inferioridade econômica, sem ferir o princípio da isonomia, apenas conferindo a perfeita aplicação da igualdade substancial. Segundo Rodriguez (1993, p. 42, apud. MARQUES; ABUD, 2013, p. 8), sua aplicação se divide em três subprincípios:

2.3.1.1. *In dubio pro operario*

A regra do *in dubio pro operario* é acarreada pelo *in dubio pro reo*, vigente no Direito Penal, e tem efeito quando uma norma conferir margem a mais de uma interpretação, assim sendo, aplicar-se-á aquela que for mais benéfica ao trabalhador. Contudo, esta aplicação não ocorre de livre escolha, antes vincula-se a dois requisitos: a presença de dúvidas reais quanto às possibilidades de interpretação da norma e que a análise feita dessa norma não viole expressamente a vontade do legislador, conforme aponta Rodriguez sobre os ensinamentos de Deveali (1948, p. 164, apud. RODRIGUEZ, 2000, p. 46).

Cesarino Júnior (1957, p. 112) ressalta a concepção:

Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

Neste sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu:

RECURSO DE REVISTA. CPTM. ADICIONAL NOTURNO MAJORADO POR NORMA COLETIVA. HORAS PRORROGADAS EM PERÍODO DIURNO. APLICAÇÃO. Da leitura do acórdão regional, constata-se que a intenção dos atores coletivos não foi limitar a aplicação do adicional noturno majorado para 50% apenas ao período trabalhado das 22h às 5h, uma vez que a norma constitui mera reprodução do art. 73, § 2º, da CLT. Na interpretação das normas, deve-se aplicar o princípio do "in dubio pro operario". Privilegia-se, portanto, o entendimento consubstanciado na Súmula 60, II, desta Corte. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 10007035020175020061, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 18/11/2020, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/11/2020).

Entretanto, a aplicabilidade deste princípio não é absoluta, vez em que o empregador é que seja a parte frágil da relação, é o caso de hipossuficiência recíproca, fazendo-se necessária a comprovação por meio de provas. Assim, argumenta Cesarino Júnior (1942, apud. BATALHA, 1977, p. 533):

Na dúvida, isto é, quando militam razões pró e contra, é razoável decidir a favor do economicamente fraco, num litígio que visa, não satisfazer ambições, mas a prover às necessidades imediatas da vida. Isto é humano, isto atende ao interesse social, ao bem comum. Nada tem de ousado, ou de classista. Classista seria sempre decidir a favor do empregado, com dúvidas ou sem dúvidas, com a lei, sem a lei ou contra a lei [...] assim, o elemento ético-social, concretizado na tutela razoável do trabalhador, contribui para uma solução humana e justa.

Nesta senda, julgou o Egrégio Tribunal de Justiça do Distrito Federal:

PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO ACIDENTÁRIA. PRETENÇÃO DE CONCESSÃO DE AUXÍLIO-ACIDENTE OU APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. PROVA PERICIAL. CONSTATAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE INCAPACIDADE PARA O EXERCÍCIO DE ATIVIDADES LABORAIS. PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. AUSÊNCIA DE DÚVIDA. INAPLICABILIDADE. 1. Evidenciado, por meio de laudo conclusivo elaborado por perito médico oficial, que o autor, a despeito das lesões apresentadas, se encontra apto para o exercício de atividades laborais, tem-se por não configurados os pressupostos legais para o deferimento de benefício de natureza acidentário ou previdenciário. 2. A aplicação da regra mais favorável ao trabalhador (in dubio pro operario) somente é permitida quando constatada dúvida a respeito da aplicabilidade de determinado preceito, o que não se verifica no caso em apreço. 3. Apelação Cível conhecida e não provida (TJ-DF 20150110754542 DF 0021671-43.2015.8.07.0015, Relator: NÍDIA CORRÊA LIMA, Data de Julgamento: 26/10/2016, 1ª TURMA CÍVEL, Data de Publicação: Publicado no DJE: 28/11/2016. Pág.: 138-153).

Após a apresentação destes entendimentos, conclui-se que a aplicação do princípio *in dubio pro operario*, não sendo absoluta, requer razoabilidade e ponderação por parte do magistrado quando estiver diante de casos concretos, visto que, não usando de um olhar cuidadoso pode carrear em maior desigualdade.

2.3.1.2. Norma mais favorável

A regra da aplicação da norma mais favorável consubstancia-se quando houver diversidade de normas que podem ser aplicadas a uma relação de trabalho, nesse

caso, elege-se a que seja mais favorável ao trabalhador. Nesta acepção, não importa a colocação das normas em escala hierárquica, aplicando, de acordo com a situação, a que for mais favorável ao trabalhador.

Com tamanha propriedade, Nascimento (1977, p. 235) valida o conteúdo acima descrito:

Ao contrário do Direito Comum, em nosso direito, entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor.

Cairo Júnior (2017, p. 102) elucida a aplicação deste princípio:

Pelo princípio da aplicação da regra mais favorável, deve ser utilizada, no caso concreto, a norma que atribua direitos mais vantajosos para o empregado. Dessa forma, se uma norma de grau inferior contiver dispositivo que atribua direitos em maior intensidade para o empregado, esta vai ter preferência sobre aquela de grau superior que não tenha oferecido maiores vantagens ao trabalhador.

Se a atual Constituição Federal prevê que a hora extraordinária será acrescida de um percentual equivalente a 50% sobre a hora normal e a lei ordinária ou mesmo uma convenção coletiva de trabalho eleva esse percentual para 100%, a preferência será desta última norma.

Entretanto, é válido ressaltar que a aplicabilidade da norma mais favorável também possui limitações. Existe a necessidade de vislumbrar não apenas a pessoa do empregado, e sim guardar o interesse coletivo. Além disso, jamais o interesse pessoal poderá sobrepor o interesse público. Diante deste juízo, a aplicação da norma mais favorável não poderá ser prejudicial a categoria profissional.

Cabe ressaltar que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador não é absoluto, isto é, não poderá ser aplicado quando existirem normas de ordem pública ou de caráter proibitivo. Essas normas não comportam interpretação ampliativa. Exemplo: empregado que ingressa com ação judicial após dois anos do término do contrato de trabalho. Não caberá a aplicação do Código Civil para a utilização de prazos mais extensos, pois prescrição trata de norma de ordem pública que visa à paz social (CORREIA, 2017, p.63).

Acerca deste princípio, julgou o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

CEDAE. HORAS EXTRAS. CARGA HORÁRIA DE 40 HORAS SEMANAIS ESTABELECIDADA EM REGULAMENTO INTERNO DA EMPRESA. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. A norma regulamentar patronal prevendo jornada de 40 horas semanais aos empregados em regime de escala incorporou-se ao contrato de trabalho do autor, sendo certo que, por lhe ser mais favorável, deve prevalecer sobre os acordos coletivos firmados posteriormente pela reclamada, sob pena de afronta ao princípio da norma mais favorável ao empregado (TRT-1 - RO: 00115903820155010052 RJ, Relator: MONICA BATISTA VIEIRA PUGLIA, Data de Julgamento: 09/03/2021, Terceira Turma, Data de Publicação: 16/03/2021).

É presente a compreensão deste princípio no art. 620 da CLT que dispõe: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”

O acordo coletivo deve ser instrumento de aprimoramento das condições de trabalho, desenvolvendo melhorias até mesmo nas condições de vida dos trabalhadores. Por esta razão é que se deve atribuir a prevalência das normas coletivas sobre as normas individuais, principalmente no que importa à identificação da norma mais favorável aplicável à determinada relação de emprego.

2.3.1.3. Condição mais benéfica

A disposição da condição mais benéfica versa sobre a proteção dos direitos adquiridos. Quando entre empregador e empregado existe um contrato firmado, que estabelece a esse empregado algum benefício, e posteriormente surgem normas que

acabam por reduzir esse benefício, em detrimento de contrato assinado anteriormente o benefício adquirido não é atingido por esta norma superveniente.

Conforme Rodriguez (2000, p. 54): “A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.”

A Constituição Federal, em seu art. 5º, XXXVI, assegura:

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:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Assim dispõe o art. 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Nesse sentido, assegura a súmula 288, I do TST:

SÚMULA Nº 288 - COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA

I - A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

Com a aplicação da súmula 288, descrita acima, assim julgou o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. EXTENSÃO AOS APOSENTADOS EM NORMA INTERNA. APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA E INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA. Havendo previsão do direito dos aposentados à participação nos lucros e resultados, em igualdade de condições com os empregados da ativa em regulamento do empregador, viola os artigos 5º, XXXVI, da CR e 468 da CLT, a norma coletiva que restringe o benefício aos últimos. Aplicável os princípios da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva. Entendimento consubstanciado no item I da Súmula 51 e da 288, ambas do Colendo TST (TRT-3 - RO: 01059201211203009 MG 0001059-52.2012.5.03.0112, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Quinta Turma, Data de Publicação: 04/02/2013).

A aplicação da regra da condição mais benéfica pode atuar de duas formas: restritiva ou extensiva. Funciona de forma restritiva, quando o empregador é obrigado a conservar as condições que garantem circunstância mais vantajosa ao empregado, diante de um novo regramento que extinguiria essa vantagem. Funciona de forma extensiva, quando é viável às partes, mesmo que indiretamente, ajustarem condições mais benéficas ao funcionário, visando condições melhores do que as garantias legalmente fixadas (RODRIGUEZ, 2000, p. 57).

Qualquer alteração nas condições de trabalho implicará em ofensa à regra da condição mais benéfica, uma vez que tal princípio se encontra amparado em garantia constitucional consoante ao direito adquirido. No entanto, esta regra também é objeto de limitações, como quando essas condições são estabelecidas de forma provisória, ou ainda, quando as cláusulas posteriores forem de maior benefício, como é o caso em que cessa o labor em ambiente perigoso ou insalubre (BARROS, 1997, p. 183).

2.3.2. Princípio da irrenunciabilidade

O conceito de princípio da irrenunciabilidade reside na impraticabilidade jurídica por parte do trabalhador em privar-se espontaneamente das vantagens que lhe são

conferidas pela lei trabalhista. Nas palavras de Márquez (1969, p. 89, apud. Rodriguez, 2000, p. 59): "a não possibilidade de privar-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, dos direitos concedidos pela legislação trabalhista".

Afirma o art. 9º da CLT: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Ante aos preceitos do art. 9º da CLT, reitera Marques e Abud (2013, p. 8):

A regra geral é de que os direitos trabalhistas não podem ser renunciados pelo empregado, como determina o art. 9º da CLT, segundo o qual são nulos de pleno direito os atos praticados para desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetista.

Admite-se a incorporação, ou seja, que se inclua tanto a privação ampla como a restrita, abrangendo-se também a que se realize por antecipação e a que se efetue posteriormente. Estas modalidades podem se caracterizar por diferenças, mas o instituto é único, isto posto, depreende-se a necessidade de engloba-las (RODRIGUEZ, 2000, p. 59).

A renúncia decorre de um ato voluntário e unilateral, que se processa no momento em que a pessoa abandona um direito que lhe foi concedido em seu favor. Porém, no Direito do Trabalho a proibição de uso deste instituto é caracterizada de maneira válida e eficaz, portanto, está denegada qualquer forma de desligamento voluntário dos direitos, é o oposto do direito comum, em que vige o princípio da renunciabilidade, onde a pessoa é livre para privar-se voluntariamente de qualquer benefício (RODRIGUES, 2000, p. 59).

É oportuna a fundamentação das afirmações feitas acima com a normatização da CLT, em seu art. 444:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

O entendimento deste princípio no aspecto validade e existência é pacífico, entretanto, não se pode dizer o mesmo em relação ao seu real alcance. As divergências imperam na questão da irrenunciabilidade, quando vista por alguns autores como presente em todas as normas trabalhistas, sendo estes a minoria, e ainda aqueles que consideram presente em grande parte das normas, mas não em sua totalidade, sendo estes a maioria.

Haja vista de seu caráter alimentar, o Ilustre Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região apresentou entendimento em direção à continuidade da validade do princípio em análise mesmo depois de cessado o contrato de trabalho. Abaixo, o firmado argumento:

EMENTA - PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS - O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas continua sendo uma das notas fundamentais e específicas do Direito do Trabalho. A renúncia aos direitos trabalhistas após a cessação do contrato de trabalho continua em princípio vedada, vez que seu caráter alimentar não desaparece com o fim da subordinação direta do empregado a seu empregador e o recebimento das verbas rescisórias constitui, na maioria das vezes, a garantia de subsistência do obreiro até a obtenção de novo emprego. A irrenunciabilidade emerge como decorrência do caráter tutelar do direito do trabalho e se expressa difusamente nas regras que o constituem (TRT-3 - RO: 463398 4633/98, Relator: Roberto Marcos Calvo, Quinta Turma, Data de Publicação: 30/01/1999, DJMG. Página 23. Boletim: Sim.).

Para a conclusão do entendimento, no que se refere a imperatividade que rege este princípio perante as normas trabalhistas, são os apontamentos de Rodriguez (2000, p. 69): “O caráter imperativo de uma lei não tem, amiúde, outra utilidade que assegurar a proteção de vontades que se presumem demasiado débeis. O legislador proíbe certas derrogações por acreditar não serem livremente consentidas”.

2.3.3. Princípio da continuidade

Este princípio fundamenta-se na resistência, conservação, continuidade das relações de trabalho, ou seja, que perdure no tempo, tendo em vista os contratos de trabalho por tempo indeterminado. Rodriguez (2000, p. 101) sinaliza: “A relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga.”

À letra de Silva (1997, p. 109) o conceito:

O princípio da continuidade é aquele em virtude do qual o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei como idôneas para fazê-lo cessar. Tais circunstâncias podem ser, por exemplo, um pedido de demissão, uma despedida, um termo.

De modo a facilitar a compreensão Delgado (2017, p. 224) explicita:

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

A magnitude deste princípio não é visível apenas na segurança oportunizada ao empregado na constância de seu contrato de trabalho, mas também na prestação de seus serviços para o empregador, ou seja, na qualidade da execução de seu ofício. Ainda que este princípio aparente beneficiar apenas o trabalhador, é inegável os favorecimentos que recaem sobre o empregador. A experiência, a condição psíquica, os conhecimentos na área pelos anos adquiridos, a confiança estabelecida, são vantagens significantes para o empregador perante as chances quase inexistentes de

erros, falhas na execução, fracassos, prejuízos e até mesmo, se ocorrerem problemas, a rapidez em poder solucioná-los (RODRIGUEZ, 2000, p. 103).

A Súmula 212 do TST cuida da aplicação do princípio em estudo: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.” Com base nesta súmula, julgou o Exímio Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região:

RESCISÃO CONTRATUAL. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. SÚMULA 212 DO TST. Em razão do princípio da continuidade da relação de emprego, é do empregador o ônus da prova do alegado pedido de demissão do autor. Não satisfeito o ônus da prova, reconhece-se que a rescisão contratual se deu sem justa causa por iniciativa do empregador. Recurso do autor provido (TRT-24 00253952320165240007, Relator: LEONARDO ELY, Data de Julgamento: 28/10/2020, 2ª Turma).

O princípio da continuidade da relação de emprego tem por encargo regular a interpretação dos dispositivos trabalhistas e da prova produzida em juízo, sobretudo as que versarem quanto aos contratos celebrados por prazo indeterminado, em relação a sua extinção, com ou sem justa causa. Por efeito da súmula acima citada, incumbe o ônus da prova ao empregador pela presunção de que a decisão pelo fim do contrato laboral é do empregador e não do empregado, que necessita do salário para manutenção de sua subsistência (CAIRO JÚNIOR, 2017).

Desse modo, fixa o art. 818 da CLT:

Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

É o entendimento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

DISPENSA IMOTIVADA. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. É do empregador o ônus da prova de que o empregado que teve a intenção de por fim à relação empregatícia, diante do princípio da continuidade da relação de emprego e do disposto no artigo 818 da CLT (TRT-1 - RO: 547820115010243 RJ, Relator: Marcos Cavalcante, Data de Julgamento: 09/05/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 2012-05-25).

Em suma, sendo este princípio benéfico ao empregado, deve o Direito do Trabalho conferir ao vínculo empregatício a maior duração possível.

2.3.4. Princípio da primazia da realidade

Este é um princípio que objetiva proteger e conferir maior segurança ao trabalhador quando sobrevierem divergências em relação a prestação de serviços e o que está documentado. Neste aspecto, prevalecem os fatos ocorridos na realidade sobre os documentos acerca da relação de empregatícia.

Rodriguez (2000, p. 144) conceitua singelamente: “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.”

Acerca do tema, Delgado (2008, p. 300-301) complementa:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Entretanto, embora se priorize a realidade, a sua aplicação deve ser feita de modo ponderado, uma vez que a lei não pode ser violada, ou seja, não deve prevalecer o que ocorreu na realidade se o fato é proibido por lei.

Bomfim (2017, p.188) desenvolve a questão suscitada acima:

Se um trabalhador executa de fato a função de enfermeiro, mas não tem habilitação legal para tanto, pois não fez o curso necessário para sua formação profissional, não poderá pretender os salários destinados ao piso da categoria, pois seu trabalho fere a lei, e seu contrato pode ser considerado nulo, por objeto ilícito, na forma dos arts. 104 e 606 do CC. Tampouco poderá pretender a equiparação salarial, pelos mesmos motivos – OJ nº 296 da SDI-I do TST.

Identifica-se abaixo um caso interessante, em que mesmo na falta de habilitação técnica foi reconhecido o princípio da primazia da realidade. É o julgamento do Ilustre Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região:

INSTRUTOR DE IDIOMAS - ENQUADRAMENTO COMO PROFESSOR - PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE - OBSERVÂNCIA. A ausência de habilitação técnica e registro no Ministério da Educação e Cultura - MEC, prevista no art. 317, da CLT, não impedem o reconhecimento de empregado contratado como instrutor de idiomas na categoria profissional dos professores. O Direito do Trabalho tem como norte o princípio da primazia da realidade, sobrepondo-se a situação fática relatada ao aspecto meramente formal. Recurso a que se nega provimento (TRT-20 00014209520165200002, Relator: VILMA LEITE MACHADO AMORIM, Data de Publicação: 03/05/2019).

Interpretou o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região ao reconhecer:

VÍNCULO DE EMPREGO - TREINAMENTO - PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. O princípio da primazia da realidade prevalece no Direito do Trabalho, de modo que as relações jurídicas são definidas e conceituadas

pelo seu conteúdo real, sendo irrelevante o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Assim, demonstrada no processo a presença dos requisitos fático-jurídicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, máxime a subordinação, a pessoalidade e o intuito oneroso do pacto, deve ser mantida a sentença que reconheceu a existência de vínculo de emprego no período em que o autor permaneceu à disposição da empresa, participando de treinamento (TRT-20 00010871220175200002, Relator: MARIA DAS GRACAS MONTEIRO MELO, Data de Publicação: 04/02/2020).

Nestes fundamentos, o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho intenta pela verdade real, que por diversas vezes é corrompida em uma demanda trabalhista, e para que o direito seja dito, de modo imparcial, deve o juiz desvestir-se de quaisquer prejulgamentos.

2.3.5. Princípio da razoabilidade

O princípio da razoabilidade é relevante não apenas em uso próprio, mas está presente ao auxiliar no entendimento dos demais princípios do Direito do Trabalho. Encontra sua finalidade em apurar as normas, ponderando a melhor forma de interpretação do aparato legal, por meio de uma razoabilidade.

De acordo com Rodriguez (2000, p. 165): “[...] podemos dizer que o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão.”

Perelman (1984, p. 19, apud. RODRIGUEZ, 2000, p. 165) assevera:

Todo direito, todo poder legalmente protegido e concedido têm em vista certa finalidade; o titular desse direito tem poder de avaliação quanto à maneira de ser exercido. Mas nenhum direito pode ser exercido de um modo não razoável, pois o que não é razoável não é direito.

Ao examinar, com razoabilidade, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região entendeu:

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. DIREITO DO TRABALHO. DANO MORAL. FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. PRUDÊNCIA NO SEU ARBITRAMENTO. REGRAS OBJETIVAS A SEREM TRILHADAS. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. O ordenamento jurídico pátrio não tem regra objetivamente clara quanto aos critérios para fixação do valor da reparação por dano moral. Com isso, algumas diretrizes não de ser seguidas pelo órgão julgador para, com prudência e equilíbrio, fixá-lo, tais como: valor compatível com a reprovabilidade da conduta ilícita, a intensidade e duração do dano, bem como a capacidade socioeconômica das partes. Outrossim, há de se encontrar um ponto de equilíbrio consistente no critério de fixação de um valor que sirva como justa reparação do dano e, ao mesmo tempo, cumpra o caráter pedagógico de desestímulo à reincidência. No caso concreto, levando em consideração a gravidade da conduta da ré, a capacidade socioeconômica das partes, bem como a duração do contrato de trabalho (quatro meses e meio), tenho como não observados tais critérios pelo ilustre juiz de primeira instância ao condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 50.000,00, de modo que essa quantia comporta minoração, no intuito de cumprir os fins a que se destina, fixando-a em R\$ 5.000,00. Recurso a que se dá parcial provimento (TRT-6 – RO: 0000313-28.2015.5.06.0103, Relator: Sergio Torres Teixeira, Data de julgamento: 16/03/2017, Primeira Turma, Data de Publicação: 22/03/2017).

Em conclusão, este princípio propõe que o homem não deve agir de modo arbitrário e sim com razoabilidade, consistindo a arbitrariedade em elemento antagônico.

2.3.6. Princípio da boa-fé

São poucos os doutrinadores que classificam este princípio aos que norteiam o Direito do Trabalho. Entretanto, Rodriguez (2000, p. 176) o faz: “[..] essa obrigação de boa-fé alcança, ainda assim, o empregador, que também deve cumprir lealmente suas obrigações.”

O agir com boa-fé também cabe ao empregado, Tissebaum (1964, p. 400, apud. RODRIGUES, 2000, p. 176): “[...] se se acredita que há obrigação de ter rendimento no trabalho, é porque se parte da suposição de que o trabalhador deve cumprir seu contrato de boa-fé [...]”

Quanto a este princípio, Rodriguez (2000, p. 178) pondera:

O contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal. Cria, de outro lado, uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo. Para o devido cumprimento dessas obrigações e a adequada manutenção dessas relações, torna-se importantíssimo que ambas as partes atuem de boa-fé.

Giordani (2011, p. 181) aclara:

A boa-fé objetiva diz com o dever de agir com correção e de maneira honesta, observando os padrões de conduta que a sociedade espera e aguarda de uma pessoa, nos seus compromissos e maneira de agir com os demais, de modo a não frustrar a expectativa de outra pessoa. Assim, a boa-fé objetiva não tem ligação direta com o que se passa no íntimo do indivíduo, mas atine ao seu modo de agir externo, como o faz, no meio em que vive e interage com os outros [...]

Referente ao princípio da boa-fé, entendeu o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA – DIREITO DO TRABALHO - EDIÇÃO SEQUENCIAL DE PLANOS DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO COM O MESMO OBJETIVO, SENDO O SEGUNDO MAIS BENÉFICO QUE O PRIMEIRO – MANIFESTAÇÃO DO REPRESENTANTE LEGAL DO BANCO NO SENTIDO DE QUE NÃO SERIA EDITADO PLANO IDÊNTICO NO FUTURO – DESCUMPRIMENTO - VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA – INCIDÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO E DA BOA-FÉ OBJETIVA. A Constituição Federal internalizou a função social da propriedade e o art. 421 do Código Civil Brasileiro é expresso em afirmar que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato, ou seja, a autonomia privada e a discricionariedade na pactuação do negócio jurídico não são absolutas, encontrando limitações naturais decorrentes dos seus reflexos no seio da coletividade. Na esfera das relações de trabalho, a função social do contrato ganha relevo, na medida em que os efeitos dessa relação são irradiados por toda a sociedade econômica e produtiva do país, sendo imprescindível zelar pelo equilíbrio e pela segurança jurídica dessas relações. Assim, não há espaço para incertezas e instabilidades na execução dos contratos de trabalho, devendo as partes agir de maneira ética e transparente

no curso da relação, atendendo o princípio da boa-fé, acima referido. Nesse sentido, viola os princípios da isonomia de tratamento, da função social do contrato e da boa-fé objetiva a edição sequencial de dois planos de incentivo ao desligamento dos empregados, em curto espaço de tempo, quando o segundo é mais vantajoso que o primeiro, notadamente quando os representantes legais da empresa induziram os empregados a aderirem ao primeiro programa, alegando que não seria editado no futuro outro plano com o mesmo objetivo. A relação jurídica contratual não admite ações unilaterais que levem a outra parte ao equívoco, em descompasso com o equilíbrio dos contratantes e a segurança jurídica assegurados pela legislação trabalhista. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido (TST - RR: 920409520055010026, Relator: Luiz Philippe Vieira De Mello Filho, Data de Julgamento: 16/03/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/03/2011).

A boa-fé é um princípio abrangente, logo, consagra-se em vários ramos do direito. Trata-se de uma norma de conduta de aplicação no direito civil, empresarial, trabalhista entre outros. Presumem-se comportamentos de acordo com padrão ético, moral, de confiança e lealdade, é o que se espera do homem comum. Diante de um contrato, as partes devem se ajustar sempre por meio desses comportamentos, mesmo que não haja previsão legal ou contratual (BOMFIM, 2017, p. 227).

Conforme apresentado, em exposição breve, os princípios são fundamentais e prevalentes nas decisões dos tribunais, revelando sua importância no reconhecimento normatizador mediante sua função interpretativa, enquanto fonte do direito do trabalho, meio garantidor dos direitos trabalhistas e da dignidade da pessoa humana.

3. O CONTEXTO DAS MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: A CORRIDA PELO LUCRO, A DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO E OS REFLEXOS NAS RELAÇÕES LABORAIS

3.1. O CONTEXTO DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO SISTEMA CAPITALISTA

O capitalismo, ao se estabelecer, era um sistema de produção em ritmo lento, de transformações graduais, semelhante aos sistemas que o antecederam. A partir do início do século passado, esse ritmo passou por modificações consideráveis, atingindo diretamente o indivíduo que atuava neste sistema. A instituição da industrialização em massa abalou as relações laborais, remodelando as condutas através do afastamento das pessoas, sobretudo no Ocidente. Os conhecimentos técnicos que desenvolviam o novo modelo de produção eram mais valorizados, separando as habilidades humanas das habilidades técnicas, e como consequência o ser humano passou a ser percebido apenas como um componente da própria produção (HARVEY, 2001, p. 118).

Com o advento da Revolução Industrial, a expansão dos negócios e a distribuição dos preços, as demandas começaram a aumentar e a necessidade de contratação de novos funcionários se instaurou. Se tornou crucial a substituição das experiências adquiridas por uma administração mais técnica, precisa e satisfatória, diante das demandas crescentes e para o enfrentamento da concorrência. Neste aspecto, novas metodologias científicas foram implementadas para o aumento da produção, limitando o tempo e minimizando os desperdícios, tudo isso visando a não contratação de funcionários, e sim realizando ajustes com aqueles que já estavam inseridos neste sistema (HELOANI, 2003a).

Na visão de Vianna *et al.* (2003, p. 34), a figura dos operários daquela época:

Entregue à sua fraqueza, abandonado pelo Estado, que o largava à sua própria sorte, apenas lhe afirmando que era livre, o operário não passava de

um simples meio de produção. O trabalhador, na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo.

Com a instalação do modelo fordista, o trabalhador passou a ser reconhecido, conveniente ao papel de potencial consumidor. Este reconhecimento se deve a uma cooperação entre operários e capitalistas, levando à eficiência deste modelo, é a lógica que Harvey (2001, p. 121) explicita:

[...] consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

Este novo modelo não trouxe dificuldades de adaptação, devido a todo o processo que o trabalhador já havia percorrido. Harvey (2001, p. 123) esclarece a facilidade de ajuste:

[...] se apoiava na familiarização do trabalhador com longas horas de trabalho puramente rotinizado, exigindo pouco das habilidades manuais tradicionais e concedendo um controle quase inexistente ao trabalhador sobre o projeto, o ritmo e a organização do processo produtivo.

Era um momento próspero, de auge deste sistema, porém, ainda haviam desafios a serem superados. Entretanto, a grave crise do petróleo, na década de 1970, desestabilizou o sistema. Os efeitos deste momento de declínio ocasionaram um período de mudanças radicais, de fluidez e incertezas. Outra vez, as greves e movimentos operários se desencadearam, juntamente aos sindicatos, antes acudados, agora atuavam buscando combater as consequências advindas do novo ritmo de trabalho (HARVEY, 2001, p. 119).

Tudo corria às mil maravilhas no universo de possibilidades aparentemente infinitas da produção e do consumo em massa, até que a crise do petróleo dos anos 1970 forçou a busca por matérias-primas e mão-de-obra mais baratas, o desenvolvimento de novos métodos de gestão, novos processos produtivos e financeiros (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 2-3).

Nas palavras de Harvey (2001, p. 141), a descrição do momento caótico:

O trabalho organizado foi abalado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos e normas e técnicas regressivas estabelecidas nestas novas áreas. A acumulação flexível parecia implicar em níveis relativamente altos de desemprego “estrutural”, rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos de salários reais (se é que houve) e o retrocesso do poder sindical - uma das colunas políticas do regime fordista. (HARVEY, 2001, p. 141)

O autor complementa:

o mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. (2001, p. 143)

A ocorrência dessas mudanças apontava a necessidade de adoção de novas atitudes por parte das organizações. Como resultado, emergiu o Estado Neoliberal, na década de 1980, realizando ampla reforma nas estruturas. Diante do novo, as incertezas eram cada vez mais intensificadas e as organizações passavam por um momento alarmante, de muito receio, que sobrecarregavam aqueles operários que prosseguiram, frente ao momento de reorganização, processo nomeado também por reengenharia ou *downsizing* (HELOANI, 2003a).

Com excessiva competição e submetido à pressão contínua em seu trabalho, o indivíduo tende a depender cada vez mais da organização, num processo de fusão afetiva que passa a reproduzir o paradigma maternal [...] a sobrecarga de exigências sobre o indivíduo produz um aumento da angústia, o que reforça a recorrência maternal (HELOANI, 2003a, p. 107).

Além das instabilidades, do desemprego, do acúmulo de trabalho, outra mudança significativa foi identificada no Século XX, a transformação nas formas de controle. A empresa neocapitalista perpetra um controle imperceptível, seu poderio é agora baseado na internalização de normas. Um processo mais devastador que o anterior, porque o trabalhador agora se submete a um protocolo de produção e lucro, desocupando-se das relações pessoais e sociais. No entanto, este sistema prosperou (HELOANI, 2003a).

Conforme a trajetória resumida nos parágrafos anteriores, apresentamos as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho até as últimas décadas do século passado, essas intensas modificações atingiram diretamente o ambiente de trabalho e o trabalhador, como também a sociedade. O trabalhador quase não tinha tempo livre, passando a maior parte de seu dia enclausurado nas organizações e com seu valor diminuído, na possibilidade de ser descartado a qualquer tempo.

A vivência experimentada por estes trabalhadores carrou no aumento das patologias mentais relacionadas ao trabalho, resultantes de um tratamento violento, abusivo, degradante, decorrentes das novas formas de organização do trabalho (DEJOURS, 2000). Neste cenário, o assédio moral encontrou palco para se tornar ainda mais devastador, atenuado pelo enfraquecimento das proteções que cercavam os trabalhadores, dos sindicatos e até mesmo pela falta de solidariedade que se instalou. O aumento do esforço dedicado a produção incessante leva ao afastamento do indivíduo, a um isolamento face à indiferença, gerando um sofrimento destituído de qualquer afeto (BAUMAN, 2009, p. 108).

À vista destes apontamentos, Barreto (2005, p. 32) elucida:

[...] violência não constitui tema novo no mundo do trabalho. O convívio cotidiano com práticas que controlam, excluem e administram vidas, emoções e subjetividades, coloca-a no reino do banal e natural. Se por um lado, o discurso dominante fala em liberdade, qualidade de vida e prioriza a realização das necessidades mais supérfluas, por outro, os trabalhadores convivem com restrições, ameaças e controles constantes... Cada vez mais solitário, com vínculos afetivos fragmentados, livre de qualquer participação social, só lhe resta a alienação, subordinação e sofrimento. Subordinação às ordens que vêm de cima, sem questionamentos, sem reflexões, sem liberdade, renunciando a seus desejos e necessidades.

Assim, delineadas as mudanças sociais transcorridas no século passado, e principalmente com o surgimento de uma violência mais indireta e pretenciosa, na década de 80, que desencadearam no avanço das situações de assédio moral, passaremos a visualizar a violência instalada no meio ambiente de trabalho.

3.2. DA VIOLÊNCIA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A violência é um fenômeno também presente nas relações trabalhistas, justamente porque essas relações são geradas pelo convívio social, pelas relações grupais e interpessoais, nas quais este fenômeno maligno se desenvolve. Esse relacionamento se organiza no poder, que se encontra nas mãos do empregador, ou seja, aquele que detém o capital, e na submissão do trabalhador, que em troca de salário sujeita-se ao poder de mando e organização de quem lhe emprega. Este modo de organizar-se é propício para o desencadear das violências, que vão desde a agressão física e/ou verbal, do assédio (moral e sexual), do abuso de poder do empregador, das discriminações, até as situações de trabalho forçado e escravidão, etc. (ALKIMIN, 2007, p. 139).

É certo afirmar que a violência é um fenômeno antigo, e ao mesmo tempo atual, compondo a estrutura da organização produtiva e de trabalho. Embora o crescente processo de industrialização e urbanização seja um fator relevante, é preciso atentar-se também aos fatores sociais, econômicos e culturais que intervêm nas condutas

personais que, conseqüentemente, refletem no fomento da violência (ALKIMIN, 2007, p. 139-140).

Ao rever os acontecimentos históricos, percebe-se que a subordinação do mais fraco ao mais forte sempre existiu. É incontestável que a escravidão foi e é a forma de violência mais humilhante e desonrosa que o ser humano poderia vivenciar. Mesmo com a sua abolição, é uma violência, infelizmente, ainda presente na realidade da classe trabalhadora. Sua prática nas relações de trabalho fere direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito à liberdade, à integridade, à igualdade, ou seja, tratam-se de direitos ligados à dignidade da pessoa humana, portanto, quando infringidos configuram ofensa à dignidade humana.

Quando nos referimos à expressão violência nas relações de trabalho, não queremos nos referir apenas às agressões físicas, mas o fenômeno tem uma abrangência bem maior, devendo incluir ameaças, pressões, intimidações, discriminações, abuso, exploração de mão-de-obra, etc., [...] (ALKIMIN, 2007, p. 142).

Atualmente, no sistema econômico globalizado, o acesso às condições mínimas de dignidade não é mais garantia de todos. Hoje, experimenta-se a era da flexibilização, da precarização das condições de trabalho e da escassez de emprego. A exclusão, o desemprego, a insegurança, a discriminação, desigualdade entre os sexos, a falta de representação sindical, entre outros fatores que contribuem para o agravamento da precarização das condições de trabalho.

Com o surgimento de novas tecnologias instaurou-se um novo modelo de organização de trabalho, logo, o trabalhador precisou adequar-se a um perfil diferente e desconhecido, aderindo às condições vigentes no atual modelo, tais como, aprender a trabalhar em equipe, deter conhecimento técnico para a gestão destas tecnologias, e ser hábil com elas, tornando-se competitivo e flexível. Desta forma, consagrou-se a era da flexibilidade, em que a técnica predomina, gerando competitividade, porém,

não observadas quaisquer formas de garantia e conservação da dignidade (FERREIRA, 2010, p. 32).

O trabalho exercido sem condições mínimas de dignidade promove consequências nocivas a todos os trabalhadores, de modo que até a vida pessoal é afetada, convertendo valores, transfigurando as emoções de tal forma que o indivíduo se percebe, muito tempo depois, com seu caráter corroído (BARRETO; VENCO, 2010, p. 04). Alkimin (2010, p. 36) aduz que este contexto da violência vinculada ao fomento da competitividade, além do desprezo com o sofrimento do outro propiciou o que se denomina de agressão ou violência moral silenciosa no ambiente de trabalho, o que hoje se reconhece por assédio moral.

[...], pode-se afirmar que a violência nas relações de trabalho pode se caracterizar por três tipos de ações: uso de força física na intenção de causar lesão ou morte; agressão verbal; molestamento, intimidação, discriminações, perseguição que induza o medo, insulto, desestabilização e exclusão do ambiente de trabalho, que poderemos denominar de assédio que, por sua vez, se divide em sexual e moral. [...] Convém nos reportarmos à chamada violência institucionalizada (ou violência branca) que também ocorre nas relações de trabalho, como é o caso da exploração da mão-de-obra humana através do trabalho escravo e forçado, trabalho infantil e, ainda, as condições precárias ou subumanas destinadas à grande massa da população economicamente ativa através de baixos salários, que não garantem condições dignas de vida para grande maioria das famílias [...] (ALKIMIN, 2007, p. 143-144).

Nesse segmento, averígua-se com as informações trazidas que a violência atinge diretamente a personalidade e a dignidade do trabalhador, colocando em risco sua saúde física e mental, o bem-estar no trabalho e na vida pessoal, a sua segurança, além de não ser o único a sofrer consequências, porque o empreendimento padece com a responsabilidade de afastar o operário, da desmotivação dos demais funcionários, da baixa produtividade, ou seja, também representa dispêndio para o empregador.

Compreende-se um cenário agravado pelo terror psicológico aplicado no ambiente de trabalho, favorecendo o fenômeno proeminente da globalização econômica, e que tem

como principal sequela o vilipêndio da dignidade humana. Consiste no assunto a ser abordado com maior riqueza de informações pertinente ao terceiro capítulo.

4. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

4.1. CONCEITO

O assédio moral, também é conhecido por outras terminologias como humilhação no trabalho, violência psicológica, terrorismo psicológico e entre outras expressões que se assentam na caracterização de práticas constrangedoras que ocorrem no ambiente de trabalho (ALKIMIN, 2007, p. 194). É fruto de um conjunto de fatores, como a globalização econômica, que cerne na produção e no lucro, na organização do trabalho contemporânea, abalizada na disputa incessante e pela opressão dos trabalhadores através da imposição do medo e da ameaça (FERREIRA, 2010 p. 38).

Apesar de ser um fenômeno antigo, não está contemplado em nosso ordenamento jurídico. Contudo, o judiciário tem nos apresentado posições jurisprudenciais bastante eficazes, reconhecendo os atos depreciativos como agressão e violação à dignidade e personalidade do trabalhador (ALKIMIN, 2007, p. 195).

Perante a falta de amparo legal, faz-se necessário, para fins de conceituação, recorrer à área da psicologia do trabalho. Hirigoyen (2002, p. 65), notável psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta especializada em assédio moral, além de vitimóloga e autora francesa, uma das precursoras no estudo do assédio moral no ambiente laboral, conceitua:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

Frente a escassez normativa, Prata (2008, p. 57) assevera o dever de buscar na psicologia e na sociologia os elementos básicos para se pautar uma formulação jurídica pertinente. O autor expõe seu entendimento:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou 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 de sua carreira. São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou comportamentos, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista (PRATA, 2008, p. 57).

Vieira (2007, p.88) arremata:

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer onexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.

A concepção de assédio moral se propalou durante os anos 90 entre os pesquisadores que cuidavam de assuntos pertinentes ao estresse profissional. Este fenômeno, conforme foi sendo reconhecido, recebeu diversas denominações como *mobbing*, *harassment*, *bullying*, *ijime*, *psicoterror*, que versam cada um a seu modo e amplitude, sob diferentes ângulos, com caracterizações e condutas de acordo com a cultura e o contexto de seu desenvolvimento em cada país. Hirigoyen (2002, p. 76) orienta dispor de certo cuidado ao utilizar os termos, por não regerem conceitos idênticos. Em função disso, é interessante apresentar um breve histórico dessas diferentes perspectivas, abordando as diversas situações identificadas como assédio moral.

Os primeiros estudos acerca do assédio moral demonstraram que não é uma ocorrência que se restringe às relações humanas, e nem somente ao ambiente de trabalho. Konrad Lorenz, um etnólogo que realizou pesquisas na década de 60, obteve o resultado que evidenciou o comportamento agressivo de um grupo de animais de porte pequeno ao se depararem com seu território invadido, estes usaram de meios

agressivos coletivamente para intimidar e expulsar o invasor. Lorenz denominou esse comportamento de *mobbing*. Posteriormente, em 1972, Peter-Paul Heinemann se utilizou dos resultados obtidos por Lorenz para retratar o comportamento hostil entre crianças no interior das escolas (HIRIGOYEN, 2002, p. 76-77).

Na década de 80, Leymann introduziu o conceito de *mobbing* ao descrever as formas hostis de assédio que ocorriam nas organizações:

Para Heinz Leymann, o *mobbing* consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa. Segundo ele, o *mobbing* provém de um conflito que degenera. É uma forma particularmente grave de estresse psicossocial (HIRIGOYEN, 2002, p. 77).

Em 1990, nos Estados Unidos, Leymann publicou um artigo que introduziu o termo *harassment*, fenômeno já em estudo por Carrol Brodsky: “[...] o assédio consiste em ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, enfim, provocá-la” (HIRIGOYEN, 2002, p. 81).

Um termo bastante conhecido e usado na Inglaterra é o *bullying*. *To bully* vem do inglês e significa ameaçar, maltratar, tratar de maneira grosseira. Este termo é mais amplo que o *mobbing*. Hirigoyen (2002, p. 79) pondera:

Falava-se em *bullying* essencialmente para descrever as humilhações, os vexames ou as ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem as outras. Depois o termo se estendeu às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar, no mundo do trabalho.

O *ijime*, que significa assédio em japonês, é o vocábulo empregado para descrever um fenômeno antigo na cultura nipônica, conforme assinala a renomada psicanalista e vitimóloga francesa:

[...] é utilizado não só para descrever as ofensas e humilhações infligidas às crianças no colégio, mas também para descrever, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores. [...] o objetivo do *ijime* é inserir os indivíduos no grupo e os tornar adaptados (HIRIGOYEN, 2002, p. 83).

É relevante frisar que o uso do termo correto traz o real significado do assédio moral na cultura e contexto em que se sucedem, pois os vocábulos acima citados não manifestam o mesmo sentido e densidade. Em conclusão, Hirigoyen (2002, p. 85) observa que as agressões que decorrem do assédio moral são mais sutis do que as que revelam o *mobbing* e o *bullying*, portando maior dificuldade probatória e de caracterização, qualquer que seja sua origem.

Realizadas as devidas considerações iniciais, vamos partir para a apresentação dos elementos caracterizadores do assédio moral.

4.2. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho consiste na exposição do trabalhador a um método repetido e prolongado de condições humilhantes e degradantes, a um tratamento hostilizado no ambiente de trabalho, desgastando a saúde física e psicológica, caracterizando verdadeira guerra de nervos, onde a vítima é conduzida ao intitulado assassinato psíquico (FERREIRA, 2010, p. 42).

O assediante dispõe de um leque de formas para praticar o assédio moral, como agir com rigor excessivo, exigir tarefas inúteis, motivar um rebaixamento funcional, invadir a intimidade e privacidade do trabalhador propagando fatos ou acontecimentos pessoais, críticas constantes, isolamento, ofensas à honra, agressões verbais, práticas discriminatórias variadas, etc. O assediador tem por objetivo humilhar, constranger, inferiorizar, afastar, rebaixar e até mesmo excluir a vítima da corporação do trabalho (ALKIMIN, 2007, p. 196)

Hirigoyen (2002, p. 17) adverte:

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micros traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.

Para a devida caracterização é impreterível a ocorrência de atitudes repetitivas, que objetivam a degradação das condições de trabalho de um funcionário, constituindo condutas ilícitas atentatórias à dignidade e aos direitos da personalidade do trabalhador. Tais condutas carecem de contrariedade à ordem jurídica legal (ALKIMIN, 2007, p. 197). Nesta senda, dispõe o art. 186 do Código Civil: “aquele que, por ação ou omissão, voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Outra característica indispensável é a reiteração e sistematização dessas ações, que resultam em graves danos psicológicos à vítima e até mesmo danos físicos, requerendo uma certa frequência ou continuidade da conduta assediante, logo, um ato isolado de humilhação não configura assédio moral, pois não é o suficiente para caracterizar o engendramento próprio da situação de assédio moral, entretanto, é possível a caracterização em dano moral (ALKIMIN, 2007, p. 197).

E por último, a caracterização relativa à culpa ou dolo. Ainda que o agente causador de uma situação de assédio moral não queira os efeitos maléficos à saúde física e psíquica da vítima, se a sua conduta violar um dever jurídico preexistente, submete-se ao cumprimento da conduta prevista, ou seja, em primeiro caso, quando se tem a intenção de realizar a conduta, estamos diante do dolo, e quando o agente não tem por intenção os efeitos negativos, mas realiza a ação prevista e reprovada em lei, teremos a culpa (ALKIMIN, 2007, p. 197).

De acordo com a cartilha elaborada pelo Conselho Nacional do Ministério Público Federal (2016):

[...] Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ocorrer. O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

Conforme antes elucidado, para a configuração do assédio moral é basilar a repetição sistemática, a intencionalidade e direcionalidade. Entretanto, quer seja praticado uma única vez ou diversas vezes, é vital que se combata firmemente qualquer tipo de violência, reiterada ou não, pois as consequências não atingem apenas a pessoa da vítima, mas indiretamente a todos aqueles que estão expostos e presenciam a prática de violência psicológica. É um mal invisível, porém real, nas organizações de trabalho.

Barros (2006) complementa a ponderação acima, informando:

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. “As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do ‘mal estar na globalização’, onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.

Realizadas as considerações a respeito dos elementos caracterizadores, cumpre ressaltar que o assédio moral implica na violação do dever jurídico de respeito aos direitos à personalidade do trabalhador. Hirigoyen (2005, p. 186) aponta: “Todos esses determinismos estão interligados, mas o indivíduo continua tendo, apesar de tudo, a liberdade de ação e reação”, ou seja, não se pode confiar em uma abordagem levando

em consideração apenas as fraquezas da vítima. Igualmente, não é possível abordar apenas a pessoa do agressor. E por fim, não é possível o entendimento de que não há culpa de ninguém, pois considerar somente os fatores externos é correr o risco de isentar o agressor, não o responsabilizando.

4.3. ELEMENTOS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

É preciso atentar-se que nem toda e qualquer situação é assédio moral, pois existem conflitos no cenário laboral decorrentes da relação entre pessoas no dia a dia. Hirigoyen (2009, p. 102-103) salienta sobre a configuração do assédio moral: “Para que isso aconteça, é preciso a conjunção de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso”.

O estresse profissional, por exemplo, sobrevém de sobrecargas e más condições de trabalho, porém não configura uma situação de assédio, porque o estresse se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só, através da humilhação e da falta de respeito. Em caso de estresse, um descanso é o suficiente para reparar e renovar, e mudanças positivas nas condições de trabalho também permitem um recomeço. Entretanto, situações de assédio portam maior complexidade, pois, a vergonha e a humilhação não são fáceis de reparar e perduram por um longo tempo (HIRIGOYEN, 2005, p. 19-36). Martins (2012, p. 23-24) complementa: “o fato do empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente”, o autor ainda aduz:

[...] o empregador pode fazer revistas nos empregados, monitorar e-mails, mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direção do empregador e não significa assédio moral (MARTINS, 2012, p. 23-24).

De igual modo, não se pode confundir as situações conflituosas com o assédio. O conflito leva a recriminações faladas, é fonte de renovação e reorganização, diferentemente do assédio que não permite o estabelecimento de um conflito, justamente por aquilo que não é dito, ou seja, as questões não resolvidas e escondidas. O assédio é precedido de dominação psicológica e submissão forçada da vítima, vedando qualquer mudança (HIRIGOYEN, 2005, p. 24-28).

Outra situação que não caracteriza o assédio é a gestão por injúria, aqui a distinção está presente na forma como a violência se manifesta. A gestão por injúria decorre da falta de preparo dos administradores, ao submeter seus funcionários a uma pressão angustiante e trata-los com violência, através de insultos e injúrias, faltando-lhes com respeito. É nesse ponto a distinção, porque nesses casos a violência é notada por todos, diferente do assédio em que a violência é insidiosa e velada (HIRIGOYEN, 2005, p. 28).

O Judiciário tem sido cauteloso em seus julgamentos acerca dos fatos que não configuram assédio moral, principalmente ao apresentar em suas análises o que diferencia situações de assédio de meros dissabores. Assim, é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico- emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral (TRT 3ª R.; RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175).

Esta é uma breve abordagem, pois, Hirigoyen (2005, p. 32-34) adverte que não existem apenas as formas citadas acima, mas também outros episódios que não configuram assédio moral, como a violência externa, a violência física, a violência sexual e as más condições de trabalho, independente do seu poder destruidor.

4.4. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é definido de forma restrita pela maioria dos autores, ou seja, na sua forma mais habitual, a agressão que parte do empregador para o empregado. Ocorre que, é possível a caracterização de outras espécies de assédio, como por parte dos colegas de trabalho, ou do empregado para seu superior ou ainda por parte de seus clientes.

Prata (2008, p. 57) propõe uma visão mais ampla das possíveis caracterizações do assédio moral:

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.

É indubitável que a maioria das ocorrências de assédio partem de um empregador para o empregado, quando em posse do poder traçado pelo art. 2º da CLT: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, e o empregado enquanto subordinado, conforme o art. 3º da referida lei: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Quando o empregador se utiliza da agressão para atingir a pessoa do empregado, está praticando o assédio moral vertical descendente, que nos ensinamentos de Nascimento (2008): “[...] é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas”. É possível que a configuração do assédio na forma vertical descendente, decorra de ações de um agente que na escala hierárquica é superior à vítima, conforme narra Alkimin (2010, 44-45):

Entretanto, sob a roupagem do exercício do poder de direção, os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.). Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absenteísmo. Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação, desqualificação e/ou rebaixamento, isolamento, excesso de serviço com metas absurdas e horários prolongados.

Em contrapartida, há o assédio vertical ascendente. É uma forma menos frequente, porém, de possível ocorrência. Nesse molde as figuras mudam de lugar, o empregador passa a ser assediado, enquanto o funcionário é o agente assediador. Da mesma forma, como nos demais casos, o assediador tem por fim tornar o ambiente insuportável para a vítima, de modo que, ela venha a deixar o cargo que ocupa, e até mesmo levando à sua demissão, ao desfazimento do contrato de trabalho. Hirigoyen (2002, p. 116) explana acerca dessa espécie de assédio:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes

empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso.

Outra forma de assédio é o horizontal, quando praticado por um grupo de empregados do mesmo nível que, na grande maioria dos casos, resultam da inveja pelos elogios do trabalho desempenhado ou pela possível promoção do funcionário visado. Consiste em submeter o sujeito, por exemplo, à comentários agressivos referentes a sua vida pessoal, a discriminações de cunho racial, político, religioso, boicotes no trabalho, dentre outras situações (NASCIMENTO, 2008).

Esses atos marginais podem originar-se de estímulos realizados pelo próprio empregador, quando este tem por objetivo se livrar de algum funcionário “incômodo”, que não o interessa mais, portanto, ele se utiliza de meios que incitam conflitos internos entre funcionários, colocando um contra o outro, até que o cogitado funcionário peça demissão (RAMOS, 2012, p. 47).

Guedes (2003, p. 36) leciona:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos, a vítima pode ser golpeada por um só colega ou por vários colegas de trabalho.

Barreto (2007, p. 53) alude o assédio moral horizontal:

[...] na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e

competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente.

Há que se falar ainda, do assédio moral misto. Nessa variante três figuras estão presentes: a vítima, o agressor horizontal e ainda, um agressor vertical. A vítima é assediada por dois agressores diferentes, e ao mesmo tempo. Trata-se de um assediador horizontal, aquele que se encontra no mesmo nível hierárquico que a vítima, e um agressor vertical, ou seja, um superior hierárquico (GUEDES, 2003, p. 37).

É relevante salientar que, em grande parte dos casos existe o agressor central, é ele que, através de um meio estratégico, manipula as outras pessoas a agirem em ritmo destrutivo. De modo que, as demais pessoas só conseguem visualizar a incapacidade, a improdutividade e a desvalorização da vítima. Esse é um modelo diverso, em razão de uma única ocorrência a pessoa assediada cede facilmente. Não precisa ocorrer diversas vezes, basta uma única prática para que se configure o assédio. Trata-se de um fator lógico, pois são várias pessoas agindo em desfavor de uma, logo, a vítima fica vulnerável aos diversos ataques que recebe.

Outra questão que deve ser apontada é que, nos casos de assédio moral horizontal, a conduta degradante do assediador, por vezes vem acompanhada de assédio moral vertical descendente. Isso se deve a omissão do empregador ou superior hierárquico, quando deixa de tomar atitudes ao conhecer a situação de assédio. A sua omissão autoriza e abre brechas para que as práticas de assédio se tornem comum no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2004, p. 52).

Por fim, feitas as considerações a respeito das espécies de assédio moral, antes de apontar as consequências, cumpre apresentar um meio que não era habitual, mas que vem se intensificando e com certeza irá trazer muitas modificações para o mundo do trabalho: o *home office*.

4.4.1. O assédio moral em tempos de *home office*

O assédio moral praticado em *home office* era uma modalidade pouco identificada, que recentemente se intensificou com a pandemia COVID-19 (Coronavírus), declarada pela OMS. Esse novo cenário, apesar de parecer incogitável, é real e pode dar causa à violência de assédio moral, com efeitos proporcionais as situações vividas no ambiente de trabalho.

O agravamento da pandemia COVID-19 resultou em grandes modificações no mundo todo. Os Governos precisaram se posicionar e tomar medidas que transformaram o dia a dia, e uma dessas mudanças resultou no aumento do teletrabalho, mais conhecido como *home office*, tal medida foi tomada visando manter as pessoas o maior tempo possível dentro de suas casas, evitando o contato diário com o outro.

É difícil imaginar que, mesmo isolado do outro, é possível ocorrer situações de assédio moral, mas a falsa impressão de comodidade leva a essa conclusão errônea. O teletrabalho é desenvolvido no ambiente residencial, e acaba que, questões relacionadas com o ambiente de trabalho se estendem a esse novo local, até mesmo se confundindo com o lugar de lazer. O *home office* que antes era uma modalidade pouco utilizada, hoje é o meio empregado por muitas empresas diante da situação calamitosa vivida a nível mundial.

Empresas e funcionários tiveram que se adequar às pressas a este novo modelo de laboração. Entretanto, não são todas as pessoas que estão acostumadas a exposição diária a computadores, celulares e outros meios eletrônicos. Para boa parte dos trabalhadores é uma grande novidade gerenciar esses aparelhos e adquirir habilidade técnica e postura para lidar com o trabalho no ambiente residencial.

Aqueles que tem dificuldades de lidar com essa nova situação laboral, frente às tecnologias e a rapidez que permeia o ambiente virtual, podem ser alvos de chacotas e humilhações, ou seja, são fatores que instigam a prática de assédio moral na esfera

do *home office*. Federighi (apud FENALAW, 2020), advogada, professora da PUC-São Paulo e Procuradora do Estado de São Paulo aposentada, reitera:

O *home office* pode levar a uma ideia de maior produtividade, o que pode aumentar as exigências de chefias e comentários maliciosos de colegas sobre a 'indisponibilidade' do profissional que se encontra em casa e deveria estar trabalhando.

Gunça e Pamplona Filho (2020) conceituam o denominado assédio moral virtual:

[...] o assédio moral virtual consiste no conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicações escritas, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.

Apesar das conexões proporcionarem facilidades e celeridade ao dia a dia, a constância desse meio exige repostas rápidas e imediatas, além da disponibilidade do indivíduo a qualquer tempo, ou seja, a hiperconexão. Gunça e Pamplona Filho (2020) intitulam esse fenômeno de “telepressão”.

Além disso, ocorre a confusão de horários, ao não respeitar o horário de almoço ou quando o funcionário está fora de expediente, entretanto, estes casos podem não configurar assédio moral, mas resultam em ônus à empresa, como o devido pagamento das horas extras. Federighi (apud FENALAW, 2020), alerta: “o *home office*, por ser para muitos profissionais mais vantajoso em razão de transporte coletivo e cuidados com os filhos, não justifica a transformação do trabalho em um plantão 24 horas”.

Gunça e Pamplona Filho (2020) delineiam os direitos violados ante a falta de limitação do horário de trabalho:

Com efeito, a ausência de limitação da jornada de labor possibilita a realização de jornadas superiores a 8 horas diárias e 44 horas semanais, comprometendo o direito fundamental à saúde e à integridade física e mental do trabalhador (arts. 5º, V e X, 6º, 7º, XXII, e 196 da CF/1988), além de violar o direito à irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF/1988) e o direito à desconexão. Possibilita, ainda, a prática do assédio moral virtual.

Há que se falar no direito à desconexão ou direito ao não trabalho, são direitos fundamentais implícitos. O empregado tem direito de não estar disponível a seu empregador quando está em momentos de folga, feriados e quando está fora de expediente. É uma forma de garantir a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho, além de uma garantia ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar (GUNÇA; PAMPLONA FILHO, 2020).

É essencial que seja proporcionado ao trabalhador a desconexão das plataformas digitais após cumprir sua jornada de trabalho, quando do direito fundamental ao lazer, previsto na Constituição Federal brasileira:

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

A relações interpessoais estão cada vez mais virtuais e novas formas de agressão e violação de direitos também vão surgindo, momento em que urge a tomada de novas medidas a serem implementadas nas organizações do trabalho, a fim de evitar o assédio moral e tantos outros problemas que dele decorrem e afetam diretamente a saúde mental do trabalhador, efetivando o direito fundamental ao trabalho digno.

4.5. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é uma forma de terror psicológico, mediante condutas hostis que visam desestabilizar o trabalhador, ofendendo sua dignidade, personalidade, integridade psíquica e até mesmo física. Dependendo da gravidade da conduta as sequelas podem ser irreparáveis, Lima Filho (2009, p. 102) assevera:

De fato, dependendo do tipo de conduta do assediante e de como e em que intensidade ela se exerce, da personalidade e do grau de resistência da vítima, parece não haver dúvida de que o ofensor pode levá-la a um estado “ansioso-depressivo”, e, em casos extremos, até mesmo o suicídio.

Os efeitos danosos do assédio moral no trabalho não atingem apenas o trabalhador, enquanto vítima dessa prática hostil. Os males que decorrem do assédio moral são tão graves que atingem também toda a organização e a sociedade em geral, quando refletem na esfera de terceiros.

Falkembach (2007) certifica como os efeitos do assédio moral atingem outros cenários:

O assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do empregado, projeta seus efeitos sobre a sociedade, pois conduz ao desemprego. Nesse caso, a vítima do assédio moral pode se tornar um encargo para o Estado, pois gozará de benefícios previdenciários; e, ainda, engendra prejuízos à própria organização do trabalho, posto que o empregado assediado tem queda na produtividade, dificuldade de integração e interação com o grupo de trabalhadores, além de absenteísmo, tudo capaz de resultar em déficit para o empregador. O assédio moral afeta, além da vítima, os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absenteísmo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros do serviço. A consequência econômica é bastante preocupante, não se limitando à vida do empregado, mas tendo reflexos na produtividade, atingindo, também, a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes em virtude da incapacidade laborativa, sobrecarregando, dessa forma, a Previdência Social.

Logo, é relevante dimensionar quais os impactos gerados pela prática do assédio moral em relação ao trabalhador, à empresa e à sociedade, para que o fenômeno possa ser enfrentado de forma adequada em cada esfera.

4.5.1. As consequências para o trabalhador

O trabalhador é vítima direta do assédio moral, está sujeito a sofrer todo o processo hostil. A preocupação do trabalhador vítima não se restringe apenas ao resultado desemprego, mas a longo prazo com as dificuldades que o adoecimento irá lhe causar, dificultando sua readequação profissional.

Hirigoyen (2005, p. 121) elucida:

O traumatismo dessas violências constitui um obstáculo para a procura de uma nova ocupação. Não tendo mais uma boa imagem de si próprias, essas pessoas ficam incapazes de reunir as energias suficientes para procurar um novo emprego.

As consequências econômicas ainda são desconhecidas pelo trabalhador assalariado, vítima de práticas abusivas de assédio moral. Ocorre que, cada caso tem um resultado relacionado à gravidade do abuso e a vulnerabilidade da vítima, como por exemplo, o desemprego que resulta na perda de renda, os gastos em tratamentos psicoterápicos que não são reembolsados, despesas com assistência jurídica, entre outros (HIRIGOYEN, 2005, p. 122).

Em 2015, foi realizada uma pesquisa, apresentada em matéria jornalística, sobre a ocorrência de assédio (moral e sexual) no ambiente de trabalho. Foram obtidos os resultados demonstrados nos fragmentos a seguir:

Dos 4.975 mil profissionais de todas as regiões do país ouvidos no fim de maio, 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral. E, entre quem não passou por esta situação, 34% já presenciaram algum episódio de abuso.

[...]

O Vagas.com enviou o questionário para 70 mil profissionais de sua base de dados, escolhidos entre os que tinham atualizado seu currículo nos seis meses anteriores e tinham ao menos um emprego em seu histórico.

O assédio moral foi definido como "ser motivo de piadas e chacotas, ofensas, agressões verbais ou gritos constantes, gerando humilhação ou constrangimento individual ou coletivo", enquanto o assédio sexual trazia como definição "receber investidas com tom sexual - cantadas, olhares abusivos, propostas indecorosas".

Nos resultados, o assédio moral foi identificado como o tipo de abuso mais comum, apontado por 47,3% dos profissionais que responderam a pesquisa, enquanto 9,7% disseram ter sofrido assédio sexual. Entre os entrevistados, 48% disseram não ter sofrido assédio. Alguns entrevistados declararam ter sofrido os dois tipos de assédio.

Mas os resultados mostram que, enquanto o assédio moral foi relatado em proporções semelhantes por homens (48%) e mulheres (52%), o sexual é quatro vezes mais comum entre elas: 80% das pessoas que disseram ter sido vítimas de abuso são do sexo feminino.

[...]

Entre os receios mais comuns entre as vítimas de assédio que não o denunciaram, estão perder o emprego (39%) e sofrer represália (31,6%). Não se trata de um medo infundado, pois, entre os que denunciaram, 20,1% afirmaram terem sido demitidos e 17,6% disseram ter sofrido algum tipo de perseguição (BARIFOUSE, in G1, 15/06/2015).

Uma pesquisa mais recente, realizada em 2020, mediante matéria jornalística, apresentou os seguintes resultados:

Grande parte dos profissionais brasileiros pratica ou tolera assédio em seu ambiente de trabalho, segundo um levantamento realizado pelo IPRC (Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental). A pesquisa foi feita em 24 empresas brasileiras privadas e teve 2.435 respostas de funcionários e candidatos a vagas.

Como o assédio pode se manifestar de muitas formas, desde a violência psicológica até a sexual, o levantamento foi subdividido em três temas: assédio moral, assédio sexual e corporativismo. Foram sugeridas hipóteses de conflitos éticos para entender o nível de resistência e os dilemas que os empregados poderiam estar expostos.

Os dados indicaram que 41% dos profissionais se omitiriam na vivência ou no conhecimento da ocorrência de assédio moral. Quando se trata de assédio sexual esse número vai para 37%. Já o corporativismo, famosa "panelinha" é tolerada por 47% dos respondentes.

[...] A violência moral é um conjunto de comportamentos que denotam uma imposição ao assediado, exercendo assim um domínio e subjugando a vontade do outro à sua.

No levantamento, cerca de 37% dos profissionais apontam alta resistência quando deparam com dilemas que envolvem assédio moral, ou seja, não aceitam a prática que ocorre na organização. No extremo oposto, estão 18% que toleram e consideram algo normal e aceitável, muitas vezes acreditando ser o único caminho para o alcance de resultados.

Entre os dois perfis, estão 41% dos participantes que mesmo vivenciando assédio moral ou testemunhando o problema se omitiriam (LIMA, in VC S/A, 10/06/2020).

Hirigoyen (2005, p. 158) aponta que, algumas consequências são específicas, como o estresse e a ansiedade, pois decorrem da intensidade e duração a que o sujeito esteve submetido às situações de assédio. De tal maneira, possibilitam que um clínico experiente chegue ao descobrimento da ocorrência de assédio moral apenas com essas informações.

O Ministério da Saúde (2009, p. 09) relacionou em sua Cartilha os seguintes sintomas: “estresse emocional; sentimento de culpa; perda do poder de concentração; transtornos de adaptação; ansiedade; insegurança; baixa autoestima; perda de produtividade; falta de motivação”.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) científica que os sintomas ocasionados pelo assédio moral podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais. Por psicopatológicos, classificam-se todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão, insônia, dificuldades de concentração, humor depressivo, insegurança, falta de iniciativa, irritabilidade, entre outros. Por psicossomáticos identificam-se os sintomas físicos, de origem psíquica, é o caso da hipertensão arterial, asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, queda de cabelo (alopecia), dores musculares, estresse etc. E por último, os sintomas comportamentais como as reações agressivas, transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social (OMS, 2004, p. 16).

A complementar, a OMS ainda manifestou que a depressão e a ansiedade generalizada são as doenças que mais se apresentaram nos diagnósticos de pessoas que enfrentaram situações de assédio moral. Além disso, pondera acerca do chamado transtorno adaptativo, cujo sintomas são: incapacidade para desempenhar as atividades ou até mesmo para trabalhar, apresentando sinais de aflição. Consiste em um estado psiquiátrico gerado em resposta ao estresse aliado as transformações sociais na vida do indivíduo acometido (OMS, 2004, p. 17).

Diferentemente de outras situações de sofrimento no trabalho, que perduram por horas e até dias, mas cessam ao não encontrar estímulo e a vida do trabalhador retorna ao normal, nos casos de assédio moral a vítima possui sequelas tão graves a ponto de evoluir de um estresse pós-traumático para uma vergonha constante, transformações na personalidade, persistente desvalorização, ou seja, nasce uma cicatriz psicológica onde, mesmo longe do agressor, a vítima não consegue retornar ao seu estado anterior às agressões humilhantes (HIRIGOYEN, 2005, p. 164-165).

O desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde da vítima. A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. É que se tornou prática costumeira nas empresas onde há menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores que, mesmo adoecidos, continuam a trabalhar (ÁVILA, 2009, p. 96).

As consequências do assédio moral formam um espiral de efeitos psicológicos, como pesadelos, dores de cabeça constantes, vômitos, diarreia, perda de apetite, intensa solidão, sensação de incapacidade até mesmo para gerir relações além do ambiente de trabalho, resultando na destruição de laços familiares e de amizades (LIMA FILHO, p. 101- 102).

[...] existe a consequência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima, com todo esse processo, o estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou às vezes, agressivo. O isolamento acompanha-o fora do ambiente de

trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos [...] A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito, repassando então as mesmas condições do assédio moral praticado no trabalho. Não raro os processos de assédio moral culminam com o fim do casamento daqueles que foram vítimas (FERREIRA, 2004, p.71-72).

Quando o trabalhador, vítima de assédio moral, é acometido por alguma doença psíquica, é necessário um período de tratamento psicológico. Para esse empregado ofendido, a insegurança é o maior fator impeditivo, por isso é inevitável o tratamento que, na maioria dos casos, é demorado. A violência se instala de maneira tão insidiosa que é difícil percebê-la, e ainda mais defender-se sozinho, por esses motivos é essencial a ajuda psicológica e psiquiátrica (HIRIGOYEN, 2009, p. 203-211).

Hirigoyen (2009, p. 207-210) aduz que o tratamento é fundamental na maioria dos casos, porque a vítima se fixa em algum ponto da dor, o que torna dificultoso o acesso para livrar-se dela. É uma desordem que toma conta de seus pensamentos e reflexões, impossibilitando que ela se ouça e se compreenda além do sofrimento. Para que a vítima possa sair desse espiral é necessário curar as feridas abertas, e só então poderá recuperar seus pensamentos e dominá-los, a fim de recomeçar sua vida, aceitar a angústia, entendendo que ela não irá se ocultar de imediato. Após esse processo é que se inicia o trabalho de cura, ao retomar sua confiança a vítima poderá encarar de frente suas feridas e lutar contra a violência que atenta contra sua autoestima, ou seja, a cura implica na reestruturação de personalidade diante do trauma experimentado.

Conforme as lições da autora acima citada, a cura é um processo longo e que demanda persistência, entretanto, é sabido que tratamentos psiquiátricos e terapêuticos, aliado as medicações, são onerosos, ainda mais pela sua duração. Esse é um fator que impede a muitos de se submeterem aos tratamentos, comprometendo sua saúde e bem estar em favor de honrar seus compromissos financeiros, dos quais não pode se ausentar.

Lima Filho (2009, p. 103) registra que em casos mais graves, a vítima fica marcada para sempre, com mudanças irreversíveis em sua personalidade, levando ao rompimento de laços afetivos e relacionamentos pessoais, ou ainda, a perder a própria vida.

4.5.2. As consequências para a empresa

O trabalhador, vítima, não é o único a quem se destinam os efeitos do assédio moral laboral, a empresa também é afetada por essa prática. A Constituição Federal dispõe acerca da dos direitos fundamentais e elenca o meio ambiente de trabalho equilibrado como um deles, ao proporcionar bem-estar e saúde àqueles que utilizam dele. Entretanto, o inverso também é verdadeiro, pois, um ambiente que é cercado pelas práticas de assédio moral, é um local prejudicial à saúde, ao bem-estar, além de causar fenômenos como o absenteísmo e o presenteísmo que lesam a empresa.

Os fenômenos conhecidos por presenteísmo e absenteísmo geram prejuízos à saúde da empresa, pois, o primeiro deles refere-se à situação do trabalhador que se faz presente fisicamente na empresa, porém não possui produtividade, e o segundo, refere-se aos trabalhadores que estão ausentes por incapacidade laboral, conforme Ferreira (2010, p. 73), estes empregados estão vinculados à empresa, entretanto, não fazem parte daqueles que de fato produzem e ensinam o avanço da instituição.

A empresa lesada acaba por sustentar consequências de ordem econômica pesadas, geradas pela redução da produtividade, aumento na rotatividade pessoal, desligamentos da empresa, aposentadorias prematuras, licenças médicas, multas, exposições desfavoráveis à marca, entre outros fatores que são de grande dispêndio para a organização empresarial.

A tendência é que a vítima passe a faltar o trabalho, como uma forma de escapar dos ataques dos assediadores. Não é raro o afastamento com a suspensão do contrato de trabalho, mediante apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos psicofísicos sofridos pela

vítima de assédio moral no trabalho que, conforme analisado no provocam somatizações, com o surgimento de doenças que justificam o afastamento do local de trabalho (ÁVILA, 2009, p. 116).

Consonante aos apontamentos quanto as consequências à empresa, Alkimin (2008, p. 89), complementa, ponderando acerca das demissões:

O assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante, atingindo a dignidade humana da pessoa do trabalhador; outrossim, impede um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado (CF, art. 225) e é capaz de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego, em razão da grave violação pelo empregador ou pelo preposto deste das obrigações contratuais trabalhistas.

Além disso, há que se visualizar os gastos com indenizações, oriundos de ações trabalhistas que se decidiram favoráveis ao ressarcimento por parte da empresa. Em sequência, Ferreira (2010, p. 74) aborda que “o passivo trabalhista gerado por indenizações aplicadas pelo judiciário acaba desdobrando-se em outras formas de perda econômica para o empregador”. É relevante acrescentar ainda que, a empresa que é condenada por assédio moral pode perder a oportunidade de granjear investimentos públicos, realizados por agências oficiais de fomento, mediante impedimento legal (FERREIRA, 2010, p. 74-75).

Apresentadas as consequências geradas para a empresa, ante a existência de práticas de assédio moral no ambiente laboral, é importante validar a implementação de uma cultura educacional de prevenção das relações trabalhistas e ainda, a punição de toda e qualquer forma de cerceamento moral, haja vista que, o assédio moral afeta o mais íntimo do ser humano, sua alma, deixando lesões invisíveis aos olhos, porém, sua cura necessita de um longo processo de tratamento, e em muitos casos, é impossível a cicatrização.

4.5.3. As consequências para a sociedade

Não é apenas o trabalhador e a empresa que são lesados, na falta de um ambiente de trabalho saudável e seguro, a sociedade também é lesada quanto aos gastos que são gerados e financiados pelo seguro social.

A repercussão sobre a sociedade, ainda que em última esfera, acarreta em despesas de saúde por parte do seguro social, como os dispêndios por afastamentos previdenciários, sejam temporários ou definitivos, as pensões por morte, que devem ser pagas aos dependentes daqueles que perdem a vida, além das hospitalizações, aposentadorias antecipadas, indenizações por desemprego, ou seja, a coletividade também é afetada por todo o mal que o assédio pode ocasionar.

Nesta senda, Ferreira (2010, p. 75) aduz: “ocorre, assim, uma sobrecarga dos sistemas de saúde e previdenciário, já tão aturdidos pelas dificuldades que lhes são próprias”. Ao analisar apenas um caso, não é possível conceber um gasto de grande influência, entretanto, não é assim que ocorre, são diversos casos, com possibilidades variadas de problemas a serem gerados e, em se tratando da situação econômica de um país, transforma-se em bilhões.

4.6. DO ASSÉDIO MORAL ENQUANTO ESPÉCIE DE DANO MORAL

Conceitua-se dano moral pela lesão que é causada à bem não patrimonial ou extrapatrimonial tutelado pelo ordenamento jurídico, que motiva a indenização pecuniária. Entretanto, a doutrina não é pacífica acerca desta conceituação, pois, parte dela entende de modo diverso, pela existência de danos extrapatrimoniais que não são propriamente danos morais. Contudo, apesar dessa divergência de entendimentos, é nítido que não se tratando de bens significativamente econômicos, é, portanto, dano extrapatrimonial, não patrimonial ou ainda, imaterial (PAROSKI, 2010, p. 45-46).

Martins (2008, p. 24) complementa com o entendimento de que a moral também é um patrimônio da pessoa, no entanto, o dano não se trata da lesão causada, mas das consequências que dela sucedem.

O dano moral não é propriamente a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano. A dor que se experimentam os pais pela morte violenta do filho, o padecimento ou complexo de quem suporta um dano estético, a humilhação de quem foi publicamente injuriado são estados de espírito contingentes e variáveis em cada caso, pois cada pessoa sente a seu modo (GONÇALVES, 2009, p. 359).

O dano moral não necessariamente compreende uma lesão visível, que seja percebida ou sentida, mas é algo além, resultando em danos psicológicos, de dor e padecimento moral, inquietação espiritual, e demais dores, que são impassíveis de avaliação pecuniária (PAROSKI, 2010, p. 48). E ainda, não é relevante para a indenização por dano moral se houve ou não alteração psíquica, pois, abrange o campo dos valores, em que se acham dores que não se exteriorizam de modo perceptível em outros sintomas (VENOSA, 2004, p. 41).

Bittar (1999, p. 45-46) assim posiciona:

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade em que repercute o fato violador, havendo-se como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social).

Por todo o exposto, resume-se que a lesão que é sofrida pela pessoa atinge a sua personalidade, não havendo aspecto econômico, mas sim acertando seu âmago. De tal modo que, em razão do dano moral, a pessoa desenvolve problemas psíquicos, capazes de refletir em seu organismo, ocasionando prejuízos a sua atividade física e

intelectual, até mesmo influenciando no desenvolvimento do seu trabalho (MARTINS, 2008, p. 23).

Conforme as lições acima apresentadas, é possível assentir o assédio moral como uma espécie de dano moral, incorpora-se a esse entendimento os direitos da personalidade, como o direito à imagem, ao corpo, ao nome, à intimidade, à privacidade, etc. E por moral compreende-se o dano que gera um distúrbio anormal na vida do indivíduo, seja por uma inconveniência ou um desconforto comportamental, que deve ser analisado caso a caso (VENOSA, 2004, p.39).

É relevante destacar que, as consequências do assédio moral em meio laboral não só caracterizam o dano moral individual, mas também propiciam danos a terceiros, qualificado como dano moral reflexo ou dano moral por ricochete, ou ainda possibilitando a configuração do dano moral coletivo. Nesta senda, os efeitos do assédio moral não recaem apenas sobre a vítima, mas acarretam em consequências sobre os seus familiares, incorrendo na desestruturação familiar, atingindo relacionamentos interpessoais, ou seja, de modo indireto, implica na integridade moral de terceiros.

Além disso, consequências também recaem sobre a empresa, e em sequência, sobre a sociedade. Em primeiro lugar a empresa, porque advém dela a responsabilidade de arcar com despesas em favor do funcionário-vítima de assédio moral, além de acarretar em possíveis indenizações judiciais. Em continuidade, os custos se revertem em detrimento de toda a sociedade quando se fala em Seguridade Social, e ainda, quando se trata de saúde pública, é o Estado quem detém obrigação sobre estas despesas.

O dano moral coletivo é caracterizado pela violação dos direitos cuja relação jurídica ultrapassa o âmbito individual, ou seja, de ordem coletiva. Acautelado na Lei nº 7.347/85, que em seu texto disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, além de outras disposições inerentes à

coletividade. Abrange-se nesta disposição a figura do meio ambiente de trabalho, o qual tutela a Constituição Federal brasileira de 1988, em seu art. 225. Logo, é compreensível o entendimento de que a prática de assédio moral em meio laboral e os danos morais que dela decorrem também se referem a coletividade.

4.7. DA RESPONSABILIDADE DE REPARAR O DANO MORAL CONSEQUENTE DE ASSÉDIO MORAL

Foi na segunda metade do século XX que o homem tomou consciência da indispensabilidade da proteção dos valores mais elevados de que possui direito, ao voltar sua atenção às constantes violações à honra, e à imagem do ser humano, bem como às as ofensas a terceiras relações, quando na família, no trabalho ou no exercício pleno da cidadania.

O mundo está passando por transformações e grandes avanços tecnológicos e, no entanto, não é possível dizer o mesmo quando se versa em matéria de ética, pois esta regrediu, mediante a coisificação do homem, abordado como uma peça trivial de produção. Nesta via, age o direito na busca pela reparação dos danos sofridos, amenizando a objetificação do ser humano e na garantia da proteção de seus preceitos morais mais ínfimos.

A palavra indenização vem da expressão em latim *in dene*, ou seja, retornar à situação anterior, de modo a reestabelecer o que era antes da prática do dano. Portanto, entende-se que esses danos não podem ser ressarcidos, e sim compensados. Trata-se de um instituto em discussão desde o Código de Hamurabi, também acolhido por outros países e que está em evolução, cada vez mais ampliando sua esfera de atuação.

Em um primeiro contexto a lesão moral não era passível de indenização paga em pecúnia, ante a impossibilidade de ser mensurada. Com o passar do tempo passou-se a admitir a indenização por danos morais quando esses atingissem a esfera

patrimonial da vítima, ou seja, quando ligada a um dano material. Hoje, admite-se a indenização por danos morais independentemente de haver repercussão sobre o patrimônio, isto é, tem a sua reparação de forma autônoma (FARIA; BRAGA NETO; ROSENVALD, 2017, p. 300-303).

O dano moral propriamente dito sempre existiu, mas a possibilidade de sua indenização foi conquista do progresso da civilização, após longo período de maturação. Havia certo embaraço ou constrangimento em aceitar a compensação de sofrimentos, dores ou angústias por valores monetários, chegando-se até a dizer que era imoral a indenização por dano moral (OLIVEIRA, 2007, p. 7).

A Carta Magna de 1988 contempla em seu art. 5º, incisos V e X, o direito da vítima de ser ressarcida pelo dano moral suportado. À vista disto, o Código Civil de 2002, em seu art. 186, instituiu o dano moral em nível infraconstitucional, em que expressa: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. E não há apenas estes artigos, o Código Civil ainda apresenta outras disposições em que aborda o dano moral, assim como o Código de Defesa do Consumidor, em seu art. 6º, inciso VI, também o faz.

Após a Reforma Trabalhista, em 2017, a legislação trabalhista passou a abordar o dano moral com uma nova nomenclatura: dano extrapatrimonial. Usando essa denominação o legislador visou a ampliação, maior alcance da lei, para todo e qualquer dano que não seja patrimonial (TARTUCE, 2017). Desse modo, o art. 223-E é expresso: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”.

A reparação do dano moral pode ocorrer de duas formas, direta ou indireta. Quando da reparação de forma direta, também intitulada como específica, cuida-se da reparação *in natura*, ou seja, em que é possível retornar à condição anterior ao episódio lesivo. De outro modo é a reparação indireta, que se manifesta mediante o

cumprimento de uma obrigação que possibilite uma circunstância equivalente à que existia antes de causar o dano ou mediante o pagamento de determinada importância (COELHO, 2009, p. 123).

Acerca da reparação através do pagamento de determinada quantia em dinheiro, Oliveira (2009, p. 7) expõe seu entendimento:

Se a reparação no seu real sentido não é possível, cabe pelo menos uma compensação monetária, um lenitivo, oferecendo ao lesado outro bem da vida para acalmar sua revolta e facilitar sua resignação diante do fato consumado. Não se trata, porém, de estabelecer um preço para a dor sofrida, mas de criar possibilidades para que o acidentado desenvolva novas atividades ou entretenimentos, para vencer as recordações dolorosas e superar a dor.

Em se tratando de dano moral, boa parte da doutrina entende que não é possível restabelecer o estado anterior das coisas, quando da impossibilidade de compreender a dor sentida pelo outro. Nesse sentido, é a percepção de Coelho (2009, p. 123): “Consideramos que não é possível o retorno ao estado anterior, mas apenas e tão somente a utilização da tutela pelo equivalente e da tutela reparatória, esta última hipótese representada pela entrega de uma determinada quantia de dinheiro”.

Ademais, expressiva parte da doutrina também reconhece o caráter dúplice da indenização por dano moral, desenvolvendo-se no caráter compensatório para a vítima e punitivo para o agente. Paroski (2010, p. 159) complementa “de um lado, a reparação serve de consolo à vítima, atenuando o seu presumível sofrimento, de outro atua como punição, e desestímulo, ao agente causador do dano”.

Entretanto, grande é a dificuldade de estabelecer o *quantum* indenizatório no momento em que se utiliza da reparação pecuniária. Ao abordar a lesão imaterial é árduo quantificar a perda e colocar valor ao sofrimento de outrem. É uma tarefa que exige dos operadores do Direito, mas que de alguma forma precisa ser realizada para

que haja a efetiva punição do ofensor e, para que a vítima de algum modo se sinta um pouco aliviada de seu sofrimento.

Embora possam ser estabelecidos padrões ou faixas indenizatórias para algumas classes de danos, a indenização por dano moral representa um estudo particular de cada vítima e de cada ofensor envolvidos, estados sociais, emocionais, culturais, psicológicos, comportamentais, traduzidos por vivências as mais diversas. Os valores arbitrados deverão ser então individuais não podendo ser admitidos padrões de comportamento em pessoas diferentes, pois cada ser humano é um ser único (VENOSA, 2004, p. 258).

Na falta de parâmetros e limites normativos que estipulem o valor da indenização por dano moral, o juiz acaba por ficar livre para fixar o valor, de acordo com cada caso concreto. Segundo Oliveira (2007, p. 32), em ambas as hipóteses, quando o juiz fixar um valor demasiado elevado, ou quando fixar um valor insignificante e que não suprenenhuma necessidade da vítima, haverá prejuízo à ciência jurídica e acarretará em descrédito ao Poder Judiciário, pois, no primeiro caso a vítima enriquecerá e ao infrator é imposta uma punição desproporcional, já no segundo caso, a vítima seguirá revoltada e o ofensor continuará agindo negativamente ao vislumbrar as proporções da punição.

Diante dessas ocorrências, os Tribunais vêm transpondo as barreiras que ainda existem e reconhecendo a necessidade de atuar com razoabilidade nas indenizações por dano moral, de modo a evitar eventuais abusos ao fixar valores irrisórios ou exorbitantes.

Invariavelmente, como visto anteriormente, a reparação atinge aos familiares próximos à vítima, em muitos casos ocasionando o rompimento dos laços familiares, e também aos interesses da coletividade, visando a não ocorrência de danos futuros. Logo, a punição que será propiciada ao ofensor e, conseqüentemente, irá provocar a redução de seu patrimônio, o desestimulará a incorrer em novas práticas (PAROSKI, 2010, p. 163).

Ademais, aqueles que possuem e conseguem comprovar laço afetivo e duradouro com a vítima, podem postular indenização por dano moral, porém, isso irá decorrer de cada caso concreto, havendo o juiz de estar convencido para tal. Evidentemente, o egresso deverá ser sempre o núcleo familiar restrito, ou seja, daqueles que mantêm a convivência mais íntima com a vítima, logo, pressupõe-se aqueles que sem desvios são também afetados (OLIVEIRA, 2007, p. 21-23).

A fim de demonstrar as sequelas que do assédio moral resultam e a amplitude dos danos relativos à esfera dos terceiros, é que se fez necessário esse tópico e os apontamentos acerca deste tema. Sem fugir do contexto, findam-se aqui as considerações no que se refere à reparação do dano moral confiando que, a cada passo, o Direito, em seus deveres e atribuições, amplie os horizontes quanto ao assédio moral, de modo a compreendê-lo sob a ótica individual e, de maneira ainda mais significativa, sob a perspectiva social. Por conseguinte, o assédio moral no ambiente de trabalho, em natureza de violência, há que se confrontado com os princípios e fins constitucionais.

4.8. DAS DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO À VISTA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O propósito desta seção é apresentar algumas das decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, de modo que, se possa visualizar como as ocorrências de assédio moral no trabalho vêm sendo apreciadas pelo Poder Judiciário. Embora não haja uma lei específica que defina o assédio moral, a jurisprudência ampara essa lacuna e identifica a sua existência, conceituando e classificando os requisitos empregados para caracterizar essa espécie de violência.

A doutrina aprovisiona as premissas de que se valem os julgadores no momento de caracterizar o assédio moral. São requisitos para a caracterização: o sujeito ativo e passivo, comportamentos e práticas abusivas e reiteradas, como também a

intencionalidade das agressões com a finalidade de suprimir a existência da vítima no ambiente laboral até o momento em que de fato ela se encontre excluída.

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Comprovado o comprometimento psicopatológico desencadeado e agravado no ambiente de trabalho, em virtude da conduta abusiva do supervisor hierárquico, que trata de maneira humilhante e constrangedora seus subordinados, resta caracterizado assédio moral. Devida indenização apta a reparar o ofendido e unir/educar o ofensor a fim de evitar que a conduta se repita. Recurso não provido (TRT-15 - RO: 3041320125150106 SP 056248/2013-PATR, Relator: HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR, Data de Publicação: 05/07/2013).

A jurisprudência atual tem entendido que é necessário haver a reiteração das condutas abusivas para que seja reconhecido o assédio moral no trabalho. Além disso, os julgadores se posicionam pela não banalização do instituto do dano moral, ou seja, não é qualquer prática que configura o assédio moral, é substancial que a prática seja reiterada e que haja a finalidade de atingir certo indivíduo ou até mesmo mais pessoas, porém visando a exclusão.

ASSÉDIO MORAL. Comprovado que o supervisor do reclamante apenas lhe chamava a atenção no serviço para a execução de tarefas inerentes ao seu mister, não há que se falar em humilhação reiterada do empregado a ensejar o pagamento de indenização por dano moral. Trata-se de regular uso do Poder Diretivo, que encontra abrigo na segunda parte do inciso I, do art. 188 do Código Civil, não tipificando ato ilícito. O instituto do dano moral não pode ser banalizado ao ponto de impor ao empregador indenizações baseadas em interpretações subjetivas a respeito do que configura assédio moral, de modo que mero dissabor do empregado pelo fato do supervisor lhe chamar a atenção não ensejam o pagamento de indenização por assédio moral (TRT-15 - RO: 00113806320155150127 0011380-63.2015.5.15.0127, Relator: ALEXANDRE VIEIRA DOS ANJOS, 1ª Câmara, Data de Publicação: 07/10/2016).

ASSÉDIO MORAL. CONDUTA HABITUAL E CONTÍNUA DE EXPOSIÇÃO DA VÍTIMA A SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se como a conduta que expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Configura-se quando há tentativa de desestabilização emocional da vítima, a partir de ataques regulares e contínuos que lhe exponham a situações vexatórias perante os colegas de trabalho e possam acarretar-lhe danos físicos, psíquicos e morais. Assim, restando comprovada a ocorrência de qualquer conduta, por parte da reclamada, que tenha causado danos

emocionais à vítima, configura-se o assédio moral (TRT-15 - ROT: 00114771420175150056 0011477-14.2017.5.15.0056, Relator: LUIS HENRIQUE RAFAEL, 11ª Câmara, Data de Publicação: 14/10/2019).

Ainda que a jurisprudência reconheça a existência do assédio moral no ambiente laboral, é perceptível a difícil caracterização de pronto quando apontado em caso concreto. No que tange os limites do poder diretivo do empregador, fundamentado no artigo 2º da CLT, e a respeito da estipulação de metas de trabalho sem que sejam violados a dignidade e os direitos fundamentais do trabalhador são de alcance desafiador, acarretando em divergentes interpretações pelo judiciário.

ASSÉDIO MORAL. As cobranças por produtividade embora inerentes a toda empresa de mercado e ao poder diretivo do empregador, devem observar os limites da razoabilidade, vedado o abuso de direito. Como restou provado que os supervisores da primeira acionada proferiam ameaças em reunião, inclusive asseverando que o reclamante era um mau funcionário, a reiteração da prática cria terror psicológico no local de trabalho que afeta a dignidade do trabalhador e pode até mesmo prejudicar sua saúde mental (TRT-15 - RO: 15117220125150130 SP 085672/2013-PATR, Relator: ALEXANDRE VIEIRA DOS ANJOS, Data de Publicação: 04/10/2013).

GERENTE GERAL. COBRANÇA DE META. INDENIZAÇÃO POR DANO/ASSÉDIO MORAL. NÃO CABIMENTO. A estipulação de metas de trabalho e cobrança de resultados não constituem, por si só, ofensa à honra e moral do trabalhador, apenas refletem o exercício, pelo empregador, do poder diretivo que lhe é conferido, o qual deve ser exercido de forma regular, sob pena de configurar o ilícito patronal, ensejador do dever de reparação. BANCÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. CARGO DE CONFIANÇA. GERENTE GERAL DE AGÊNCIA. ART. 62, II, DA CLT. O bancário que atua nas funções de Gerente Geral de Agência e detém poderes de mando e gestão enquadra-se na exceção prevista no artigo 62, II, da CLT. Inteligência da Súmula 287 do TST (TRT-15 - RO: 00107681420155150067 0010768-14.2015.5.15.0067, Relator: LUIZ ANTONIO LAZARIM, 9ª Câmara, Data de Publicação: 16/05/2019).

Entretanto, o poder diretivo não é absoluto, existe um limite razoável e aceitável que jamais deve ser extrapolado, respaldados pela própria Constituição Federal ao estabelecer os direitos fundamentais do trabalhador, de eficácia não apenas vertical, mas também horizontal. Para mais, o trabalho é considerado como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, conforme prevê o art. 1º, IV da Carta

Magna, como também é fundamento da ordem econômica e base da ordem social, consoante ao art. 170, *caput*.

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços (DELGADO, 2012, p. 658).

É legítima a existência de jurisprudências favoráveis à proteção da dignidade do trabalhador, mas também estão presentes entendimentos que validam práticas voltadas à consecução de maior eficiência e racionalidade da produção, tencionando maiores lucros, deixando de lado a responsabilidade social do empregador, ao visar apenas o próprio benefício, sem que haja a promoção do trabalho digno, que se vale de comportamentos morais providos de respeito recíproco.

Outra divergência também encontrada nas jurisprudências é quanto à necessidade de comprovação do dano psíquico e a forma como a sociedade é impactada por essa questão. Existem entendimentos nos dois sentidos, para que a vítima seja indenizada é primordial que seja comprovado o dano psíquico, de outro modo entende a vertente divergente que, não há como chegar a tal constatação, pois, é um dano intangível e que se reproduz de incontáveis formas a cada caso concreto, a cada tipo de agressão e a cada ferida gerada na alma.

CERCEAMENTO DO DIREITO DE PROVA. ORIGEM OCUPACIONAL DA DOENÇA PSÍQUICA. ASSÉDIO MORAL. NECESSIDADE DE PROVA TÉCNICA. Estando o pedido de reconhecimento de estabilidade fundado em suposto assédio moral sofrido no ambiente laboral, devem ser colhidas todas as provas possíveis para a elucidação dos fatos, em busca da verdade real, pelo que o indeferimento pode configurar cerceio do direito de defesa do reclamante. E havendo nos autos controvérsia acerca da origem ocupacional da doença psíquica desenvolvida pelo trabalhador, faz-se ainda necessária a apuração do propalado nexos de causalidade mediante prova pericial, ensejando a reabertura da fase de instrução processual (TRT-15 - ROT: 00102130920135150118 0010213-09.2013.5.15.0118, Relator: LUIZ ROBERTO NUNES, Órgão Especial, Data de Publicação: 03/12/2013).

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho (TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019).

Nas ementas acima transcritas emerge os apontamentos do parágrafo anterior, no que tange a reparação por danos morais e a tendência da necessidade de comprovação do dano psíquico, mediante apresentação de provas sólidas. Ocorre que, a jurisprudência perscruta o dano moral resultante de assédio moral passível de indenização como aquele que alveja a vítima enquanto ente social, operando em sua esfera íntima, e até mesmo prejudicando sua imagem em meio comum.

É preciso evocar que o assédio moral pode ser explícito ou implícito, e não há maiores complicações em visualizar a violência quando ela é explícita, de modo que, a situação fala por si só. Entretanto, a mesma facilidade não ocorre quando ela é implícita. Nesse sentido, caminha a jurisprudência pelo não conhecimento da indenização por danos morais quando ausentes as provas que demonstrem as consequências do assédio moral e evidentes prejuízos à imagem profissional da vítima.

Pode-se dizer que a direção a qual segue a jurisprudência exige que haja a apresentação de provas robustas e que de fato fique caracterizado o assédio moral

quando confrontado com a natureza psicológica dos problemas e dores a que a vítima foi acometida. Contudo, essa atuação, diante de casos concretos, ocasiona embaraços e não concede a devida reparação do dano gerado, quando, mais uma vez, é preciso destacar que nem sempre é uma violência explícita.

Cada indivíduo sustenta uma estrutura emocional e lida com suas dores ou sofrimentos de formas e intensidades diferentes, trata-se de algo muito específico e particular. A maneira como cada pessoa lida com a lesão moral depende muito da estrutura psicológica que existe dentro dela e de como a coordena. Existem pessoas mais aptas a lidar com esse tipo de dor ou sofrimento, como também existem aqueles que não sabem como se manter diante de tal lesão e acabam sucumbindo ao adoecimento psicológico.

As agressões ou as humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas por imagens, pensamentos, emoções intensas e repetitivas, seja durante o dia, com impressões bruscas de iminência de uma situação idêntica, ou durante o sono, provocando insônias e pesadelos. As vítimas têm necessidade de falar dos acontecimentos traumatizantes, mas as evocações do passado levam, todas as vezes, a manifestações psicossomáticas equivalentes ao medo. Elas apresentam distúrbios de memória e de concentração. Por vezes perdem o apetite, ou têm, pelo contrário, condutas bulímicas, que aumentam seu consumo de álcool ou de fumo (HIRIGOYEN, 2002, p. 183).

Nessa perspectiva, é preciso dar relevância ao tratar de direitos da personalidade, ou seja, o que se fere é algo que não se pode ter acesso ou tocar. Não há como dimensionar e compreender essas lesões, nem mesmo é possível evitar que haja dor ou sofrimento psíquico, uma inquietação que urge dentro da vítima ou ainda, problemas posteriores em relacionamentos interpessoais e toda a classe de padecimentos que não há como qualificar e quantificar em reais.

Mesmo quando as vítimas, ao cabo de um esforço para se separar, perdem todo contato com seu agressor, são inegáveis as consequências traumáticas de uma passagem de sua vida em que tenham sido reduzidas à condição de objeto: toda lembrança ou novo acontecimento terá um outro sentido, relacionado com a experiência vivida (HIRIGOYEN, 2002, p. 181).

Alguns pontos merecem reflexões mais intensas, o primeiro deles é quanto à necessidade de se designar critérios objetivos para determinar a responsabilidade pelo dano moral decorrente de assédio moral. Quando se tem estabelecido esses critérios é possível dizer que determinada conduta ilícita, quando praticada, irá gerar danos à vítima.

Um segundo ponto também relevante é quanto ao entendimento jurisprudencial em que a prova deve validar o período de sofrimento experimentado pela parte lesada. Ora, uma pessoa que possui estrutura psicológica e emocional mais tolerante não conseguirá ostentar provas convincentes quanto ao dano que sofreu, logo, conclui-se que não obterá um pronunciamento judicial favorável, nem deverá ser indenizada. De outro modo, a pessoa que possui uma estrutura psicológica e emocional mais sensível quando lesada obterá a devida indenização, pois as provas lhe concedem esse direito. Entretanto, é preciso compreender que não se trata apenas de um ressarcimento à vítima, mas também há o caráter pedagógico quando se pune propriamente o ofensor, e não somente a esse agente como à sociedade em geral, se assevera que existe uma punição exemplar quando regras de segurança e saúde no local de trabalho são transgredidas.

E por último, com relação ao parágrafo acima, no que se refere à aplicação da teoria dinâmica do ônus da prova congruente ao princípio da igualdade, matéria que deve ganhar cada vez mais implicações nas demandas trabalhistas. Schiavi (2017) entende que diante da dificuldade probatória que possui o reclamante ao pleitear a reparação de assédio moral, assédio sexual, danos morais ou discriminação, é que surge a necessidade de aplicação desse instituto.

No estágio do arbitramento do valor indenizatório, é fundamental dimensionar e considerar todo o dano que foi e é suportado pela vítima. Há que se procurar pela exata reparação, caso contrário esse ônus será sustentado pela sociedade ao invés

do real ofensor, que em nada colabora para o efetivo caráter pedagógico da punição imposta.

Ao atestar que o assédio moral é uma violência de múltiplas consequências que atinge a vítima, a organização e a sociedade, além de ser um problema de saúde pública, conforme a OIT e a OMS reconhecem, é também um assunto que precisa ser enfrentado pela jurisprudência. Conforme as várias abordagens realizadas, é admissível alegar que o assédio moral é um processo de violência capaz de constranger bens e valores jurídicos vinculados ao indivíduo trabalhador.

Tem de se visualizar mais adiante, os resultados dessa violência não têm um prazo certo e determinado para se manifestar ou para findar seus efeitos e os prejuízos vão além do dia em que a vítima é indenizada. As dores, sofrimentos e constrangimentos precisam ser compensados, de tal modo que se leve em consideração o grau de culpa do ofensor e a gravidade de seus atos, além da extensão do acidente ou doença ocupacional desenvolvida pela vítima, de impacto sobre toda a sociedade.

Por fim, é preciso parar de relativizar as fontes principiológicas e auferir fatores que cooperem para a evolução normativa nacional, como também universal. Em consonância com as lições de Moraes (2006, p. 03):

[...] a constitucionalização dos direitos humanos não significa mera enunciação formal de princípios, mas a plena positivação de direitos, a partir dos quais qualquer indivíduo poderá exigir sua tutela perante o Poder Judiciário para a concretização da democracia.

O Estado Democrático de Direito, que cuidava apenas das demandas de natureza patrimonial, hoje carrega em seu bojo os valores axiológicos da dignidade da pessoa humana, assim como os direitos fundamentais. Bobbio (2006, p. 43) assevera “[...] o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas

político”. De tudo o que foi abordado, inúmeros passos já contribuíram para a maior eficácia do tema, contudo, o caminho a ser seguido é longo e árduo para que sejam concebidas normas que, quando impostas, sejam de fato eficazes, não apenas contra essa forma de violência, mas tantas outras que já existem e aquelas que vão despontar.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo acerca do assédio moral no trabalho sob o prisma principiológico da dignidade da pessoa humana apresentou-se relevante. É possível afirmar que mesmo se tratando de um instituto antigo, a sua discussão é atual e indispensável. Objetivou-se desenvolver uma análise aprofundada alcançando reflexões mais amplas, para além de cada caso concreto, ou ainda, cada conflito analisado e julgado pela Justiça do Trabalho.

Para isso, buscou-se apresentar, primeiramente, a base teórica do princípio da dignidade da pessoa humana, além de elucidar sua função de conferir unidade ao conjunto de direitos fundamentais, vislumbrando o conhecimento e promoção desses direitos em todas as dimensões.

A partir dos estudos acerca do princípio da dignidade humana visualizou-se que a Constituição Federal Brasileira de 1988 significou grande marco democrático no país ao consagrar a dignidade humana como um de seus fundamentos, de igual modo se apresentou a institucionalização dos direitos humanos, em proporções ainda maiores. A CF de 1988 também conferiu proteção à valorização do trabalho, em condição maior que de um princípio, como verdadeira obrigação de toda sociedade, assim deve ser ofertado o trabalho digno.

Através do presente estudo é possível constatar que o assédio moral é caracterizado como um fenômeno extremamente prejudicial para o ambiente de trabalho, que pode corromper as relações que dele provém, além de anular a dignidade humana. Não se trata de um problema exclusivo, mas que atinge outros países também, e de consequências multifacetárias, ocasionando problemas ao setor público de saúde, no que se refere a questões ocupacionais.

Os efeitos do assédio moral não recaem apenas sobre a vítima, envolvendo o ambiente de trabalho e ferindo o direito fundamental ao trabalho seguro e saudável.

Mais adiante repercutindo em toda a sociedade, sobrecarregando o sistema de saúde e previdenciário. Os efeitos são maiores quando o agente é impune, gerando naqueles que são assediados um sentimento de impotência, além das consequências físicas e psicológicas que existem mesmo após a rescisão do contrato de trabalho ou ainda, quando a vítima continua a exercer sua função se submetendo às condições humilhantes.

Verifica-se a partir dos estudos realizados, que o assédio moral é uma espécie de dano moral, vez em que, fere direitos da personalidade de modo geral. Entretanto, considerando a ausência de uma norma específica caracterizadora do assédio moral, é importante que o operador do direito analise o caso concreto e busque soluções que melhor resolvam o conflito desinente dessa prática tirânica no contexto das relações de trabalho.

A legislação brasileira ainda está em atraso no que tange a normatização deste tema. É de extrema importância a produção de uma norma caracterizadora do assédio moral, para que seja conferida ampla proteção contra os abusos psicológicos nas relações laborais, como forma também de disseminar conhecimento acerca desse conteúdo. Em uma eventual reclamação trabalhista o devido regramento possibilitará a adequada punição do ofensor, para que também possa ocorrer a reparação compatível com os danos suportados pela vítima. Na ausência da norma, é essencial que as empresas adotem políticas de prevenção e vetem a ocorrência de atitudes degradantes, ofertando aos empregados um ambiente saudável e em boas condições de trabalho, assim como, diante de toda tecnologia que se tem acesso, oportunizar canais de denúncia como um meio de proteção para que vítimas de assédio se vejam amparadas pela organização e encontrem uma forma de delatar os abusos ocorrem. Trata-se de uma forma de manter a imagem da empresa bem como um meio de incorporar nos debates da empresa discursos reais quanto a preocupação com problemas contemporâneos da sociedade.

Por fim, objetivou-se desenvolver uma análise das divergências jurisprudenciais quando se trata de assédio moral no trabalho. As divergências que permeiam esses

conflitos acabam por contribuir com a desvalorização dos direitos fundamentais e consequentemente, da dignidade humana, assim como demandas levadas ao judiciário sem qualquer motivação banalizam o tema, comprometendo a real eficácia e efetividade.

6. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **A Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador**. São Paulo: PUC, 2007.

ÁVILA, Rosimari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Elementos de Direito Administrativo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

BARIFOUSE, Rafael. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html>>. Acesso em: 17 mai. 2021.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007.

BARRETO, Margarida; VENCO, Selma. **O sentido social do suicídio no trabalho**. Revista Espaço Acadêmico. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10032/5583>>. Acesso em: 23 abr. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. Volume I. 3. ed. São Paulo: LTR, 1997.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Tradução Humberto Laport de Mello. 3ª reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Regina Lyra. Campus: São Paulo, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 05 de mar. de 2021.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Teletrabalho: Alternativa para o trabalhador num mundo globalizado e flexibilizado**. Âmbito Jurídico, 2008. Disponível em <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-59/teletrabalho-alternativa-para-o-trabalhador-num-mundo-globalizado-e-flexibilizado/>>. Acesso em: 11 de mar. 2021.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito Social**. Volume 1, São Paulo: Saraiva, 1957.

_____. **Direito Processual do Trabalho**, apud BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de Direito Judiciário do Trabalho**, São Paulo: LTr, 1977.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**, 14. ed., São Paulo: Malheiros, 1998.

COELHO, Fábio Alexandre. **Reparação do dano moral: aspectos que devem ser considerados na fixação de forma ou do valor da reparação**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2009.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**, 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2003.

DELGADO, Gabriel Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio Moral – Diagnosticando as Consequências**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>. Acesso em: 9 mai. 2021.

FENALAW, Redação. **O que caracteriza assédio moral em tempos de home office**. Disponível em: <<https://digital.fenalaw.com.br/legislao/o-que-caracteriza-assedio-moral-em-tempos-de-home-office>>. Acesso em: 24 mai. 2021.

FARIAS, Cristiano Chaves de. BRAGA NETTO, Felipe. ROSENVALD, Nelson. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

_____. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russell, 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUNÇA, Claiz; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Teletrabalho e assédio moral virtual**. Disponível em: <https://www.agas.com.br/site/default.asp?TroncoID=708180&SecaoID=648484&SubsecaSub=0&Template=../artigosnoticias/user_exibir.asp&ID=611816>. Acesso em: 25 mai. 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 1. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução de Paulo Quintela -Lisboa: Edições 70, 2007.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

LIMA, Monique. **O assédio moral é tolerado por quatro em cada dez profissionais**. Disponível em: <<https://vocêsa.abril.com.br/carreira/metade-dos-profissionais-brasileiros-pratica-ou-tolera-assedio-no-trabalho/>>. Acesso em: 17 mai. 2021.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia Jose. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARQUES, Rafael Silva. **Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTR, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Assédio: Violência e Sofrimento no Ambiente de Trabalho**.

2009. <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sofrimento_trabalho_assedio_sexual.pdf>. Acesso em: 09 de mai. de 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1977.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral se configura com existência de doença psíquica**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica>. Acesso em: 03 de mar. de 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Gonçalves. **Atualidades sobre a indenização por dano moral decorrente do acidente do trabalho**. v. 73. n 2. Brasília: Revista TST, 2007. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Ssedoc/PaginadaBiblioteca/revistadotst/Rev_73/rev_73n2.pdf>. Acesso em: 10 de outubro de 2011.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). **Sensibilizando sobre el acoso psicológico em le trabajo**. Série Protección de la salud de los trabajadores. n. 04. Ginebra, 2004. Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf>. Acesso em: 09 de mai. de 2021.

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

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto

Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

REALE, Miguel. **Introdução à filosofia**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Livraria dos Advogados: Porto Alegre, 2002.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2017.

SILVA, Luiz de Pinto Pereira da. **Direito do Trabalho: principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 05 de mar. de 2021.

VIANNA, Segadas *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. Volume 1. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego**. Belo Horizonte: PUC, 2007.