

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA VIOLÊNCIA NATURALIZADA

Catianne Silva Saraiva Andrade¹
Adriana Gomes de Macedo Dantas²

RESUMO

O presente estudo visa analisar o Assédio Moral, na Relação de Trabalho no Brasil, à luz da instituição da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Convenção nº 190 - OIT e a Recomendação nº 206 - OIT. A base para o estudo foi dada em face do alto nível de incidência do assédio moral, no ambiente de trabalho, com graves consequências as quais geram danos expressivos que não atingem somente o trabalhador vitimado, mas que se estende aos seus colegas de trabalho, à sua família, às empresas, ao Estado e à sociedade na totalidade. Visa-se discutir sobre o conceito do Assédio Moral mostrando suas características, destacando suas diversas formas de manifestação, seus impactos como uma forma de visualizar o cabimento do assédio moral na relação de emprego, a natureza jurídica, que existe em prol daquele que apesar da sua hipossuficiência, é o motor que faz gerir toda a economia de forma globalizada, bem como, analisar o impacto da pandemia da COVID-19, destacando que o gênero feminino está mais sujeito a esse tipo de violência. Como pesquisa descritiva, o objetivo é esclarecer, ao máximo, um assunto que já é conhecido, descrevendo sobre ele. Para isso, foi feita uma revisão teórica envolvendo o objeto de estudo, analisando e comparando as informações. A coleta dos dados foi feita em sites, livros e artigos relacionados ao tema. O estudo terá caráter essencialmente qualitativo, com ênfase na pesquisa documental e bibliográfica, para levantar a seguinte hipótese: por que o assédio moral ainda é uma violência naturalizada no âmbito trabalhista? Ao final, o estudo mostrou que apesar dos

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: catiannessa@hotmail.com

² Professora coordenadora. Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: adrianagomes@unirn.edu.br

avanços na proteção da trabalhadora brasileira, ainda há indícios de desigualdades, no dia a dia profissional, condicionadas pela reversão histórica por fatores que atingem apenas as mulheres, como a maternidade e a tripla jornada, agravadas pela COVID-19, já que a pandemia exacerbou o impacto através do teletrabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral. Relação de Trabalho no Brasil. COVID-19. Teletrabalho.

MORAL HARASSMENT IS WORK RELATIONS: A NATURAL VIOLENCE

ABSTRACT

The present study aims to analyze Moral Harassment, in the Labor Relationship in Brazil, in the light of the institution of the Consolidation of Labor Laws (CLT), Convention n° 190 - OIT and Recommendation n° 206 - OIT. The basis for the study was given in view of the high level of incidence of moral harassment in the work environment, with serious consequences which generate significant damage that does not only affect the victimized worker, but that extends to his co-workers, to the his family, companies, the State and society as a whole. The aim is to discuss the concept of Moral Harassment showing its characteristics, highlighting its various forms of manifestation, its impacts as a way of visualizing the appropriateness of moral harassment in the employment relationship, the legal nature, which exists in favor of the one who, despite the its hyposufficiency is the engine that manages the entire economy in a globalized way, as well as analyzing the impact of the COVID-19 pandemic, highlighting that the female gender is more subject to this type of violence. As a descriptive research, the objective is to clarify, as much as possible, a subject that is already known, describing about it. For this, a theoretical review involving the object of study was carried out, analyzing and comparing the information. Data collection was done on websites, books and articles related to the topic. The study will be essentially qualitative, with emphasis on documentary and bibliographical research, to raise the following hypothesis: why is moral harassment still a naturalized violence in the workplace? In the end, the study showed that despite the advances in the protection of Brazilian female workers, there are still signs of inequalities in the

professional day-to-day, conditioned by the historical reversal of factors that affect only women, such as motherhood and the triple shift, aggravated by the COVID-19, as the pandemic has exacerbated the impact through telecommuting.

Keywords: Moral harassment. Labor relations in Brazil. COVID-19. Teleworking.

1 INTRODUÇÃO

O tema do estudo se deve ao grande número de casos de assédio moral, nas relações de trabalho. As configurações que serão mencionadas - ao longo do trabalho - lançam luz sobre uma série de características que indicam quem é o assediador, quem é a vítima, quem são os que cooperam, indiretamente, para que ocorra o assédio moral e demonstram que não existe perfil para ser vítima ou agressor.

Como pesquisa descritiva, o objetivo é esclarecer ao máximo um assunto que já é conhecido, descrevendo sobre ele. Para isso, foi feita uma revisão teórica envolvendo o objeto de estudo, analisando e comparando as informações. A coleta dos dados foi feita em sites, livros e artigos relacionados ao tema.

O estudo terá caráter essencialmente qualitativo, com ênfase na pesquisa documental e bibliográfica, para levantar a seguinte hipótese: por que o assédio moral ainda é uma violência naturalizada no âmbito trabalhista? Para isso, a pesquisa será baseada em estudos de autores, como, por exemplo, Vólia Bonfim Cassar, Sônia Mascaro Nascimento, Sérgio Pinto Martins, entre outros pensadores que elaboraram trabalhos pertinentes ao assunto. Entretanto, é importante salientar que o *corpus* de autores tende a aumentar, enquanto a leitura vem sendo desenvolvida.

Para tanto, existem leis criminalizadoras e leis trabalhistas que visam proteger, resguardar direitos e deveres da classe trabalhadora, fazendo justiça protecionista - diante de sujeitos hipossuficientes - que precisam de respeito mútuo para o crescimento industrial e econômico nacional.

Assim, em primeiro ponto, mostrar-se-ão os conceitos adquiridos ao assédio moral, por autores de grande relevância, no mundo jurídico, fazendo um caminho pelas leis, artigos e convenções criadas, a fim de garantir um tratamento digno e um ambiente de trabalho sadio. Em um segundo plano, identificando suas fases e mencionando os impactos que essa violência ainda naturalizada causa ao trabalhador e ao ambiente de trabalho.

Por fim, é explorado o assédio moral com relação ao seu crescimento durante a pandemia do COVID-19 e, porque, apesar dos avanços adquiridos, o gênero feminino está mais sujeito a sofrer essa violência.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA VIOLÊNCIA NATURALIZADA

A dignidade da pessoa humana, expressa no artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988, é um direito fundamental, em razão da universalidade dos direitos humanos inerentes, o bem-estar social destina-se a ser proporcionado a todos, sem preconceito de raça, gênero, origem, idade ou qualquer outra forma de discriminação.

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 (BRASIL, 1988).

A prática do assédio moral emerge de cenas de violência, em ambientes organizacionais, que, muitas vezes, são ofuscados ou mascarados pelas demandas do ambiente de trabalho e por uma cultura de naturalização desse ambiente.

Por isso, neste capítulo, exploraremos o conceito de assédio moral no qual, para uma melhor compreensão, serão abordadas suas manifestações, nas relações de trabalho, e seus variados métodos para que assim, ao final, haja uma elucidação completa do tema proposto.

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho (BRASIL, TST, 2019, p. 6).

Segundo Vólia Bonfim Cassar (2012, p. 912), o assédio é “o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. Enquanto o assédio moral é por ela caracterizado em face de “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico” (CASSAR, 2012, p. 912).

Incontestavelmente, o empregador é o principal agente causador de violência psicológica, no local de trabalho, enquanto possui o poder diretivo estabelecido pelo art. 2º da CLT e o empregado está a ele subordinado juridicamente, conforme o art. 3º da CLT.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

O que ocorre no assédio é que as atitudes do agressor extrapolam o poder patronal, atingindo o empregado e não a sua atividade, o que, por outro lado, tal conduta está disposta no art. 483 da CLT, que prevê que algumas maneiras de assédio moral são causas justificantes que autorizam o trabalhador a sair do emprego por meio de rescisão indireta do contrato.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1943).

De fato, a violência, no ambiente de trabalho, não é nada novo, todavia, há uma preocupação mais recente, tanto doutrinária como dos Tribunais, em traçar um conceito preciso da figura, bem como, estruturar os elementos marcantes do psicoterror no trabalho. Assim, deve-se ter como principal consequência do terrorismo psicológico a agressão da saúde mental e física da vítima, que pode apresentar desde depressão, até chegar ao suicídio.

Ademais, é válido destacar que no artigo 1º da Constituição Federal encontram-se o direito fundamental a “dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Extraí-se, portanto, que tais condutas são incompatíveis com a Constituição Federal e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, a identificação correta das características do assédio moral acaba por permitir um combate mais efetivo a esse modo de violência dirigida

ao trabalhador e, por consequência, resgatar o respeito nas relações de trabalho para manter-se um ambiente sadio e equilibrado.

3 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral é um comportamento que sempre esteve presente no ambiente de trabalho, mas pela falta de entendimento e conhecimento adequado do assunto, não era comum, ou não fosse divulgado. A partir do momento em que o dano moral passou a ser de responsabilidade da Justiça do Trabalho, os casos de humilhação, intimidação, assédio moral nos processos trabalhistas começaram a surgir com maior intensidade.

Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o projeto de lei PL 4.742/2001 que define o assédio moral no trabalho como crime. Consoante o texto, o assédio moral é definido como “ofensa reiterada à dignidade de alguém que cause danos ou sofrimento físico, ou mental no exercício do emprego, cargo ou função”. Na lei, assédio moral - com base na moralidade - pode ser definido como a pessoa que regularmente viola a dignidade de outra pessoa, causando danos.

Em um novo modelo, proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), para analisar a violência no trabalho, também são consideradas suas manifestações físicas e psicológicas, como intimidação, amedrontamento ou assédio moral.

A Convenção nº 190 da OIT é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseado em gênero.

A Convenção foi adotada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e entrou em vigor em 25 de junho de 2021.

Conforme alguns entendimentos como o de Vólia Bonfim Cassar (2012, p. 912), o assédio é “o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. Enquanto o assédio moral é caracterizado por ela, em face de “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico” (CASSAR, 2012, p. 912).

Sergio Pinto Martins, atual Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ensina que assediar, significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna”. Assédio quer dizer “cerco, limitação”. Já o assédio moral, segundo o mesmo autor, consiste em:

Uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém (MARTINS, 2008, p. 434).

Dessa forma, pode-se dizer que assédio moral é toda conduta abusiva e habitual - por meio de gestos, falas/palavras e atitudes - que podem prejudicar uma pessoa (sua personalidade) e colocá-la em risco. Caracterizando-se também por demandas excessivas no ambiente de trabalho, como instruções confusas aos colaboradores. São exageros de vigilância, isolamento, ócio forçado, ridicularização e humilhação (MARTINS, 2008).

Segundo Marie-France Hirigoyen, a qual adquiriu sua última especialização como Vitimóloga, na área da Criminologia, em suas alegações que o assédio moral é “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). No Brasil, Margarida Barreto (2000, p. 52, p. 101) declara que o assédio é um tipo de violência desumana e mais frequente em relações hierárquicas e assimétricas.

Assim, assédio moral é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, ou seja, é uma prática rotineira, muitas vezes, “imperceptível” aos olhos dos gestores e diretores das organizações, no entanto, tais práticas demonstram ter forte poder aniquilador à pessoa que recebe a prática constrangedora.

A palavra assédio tem amplitude e várias definições. Dado o termo, existem muitos tipos e formas diferentes de realizar esse comportamento. O assédio moral pode parecer trivial, e não é incomum confundir-se com uma piada de mau gosto, o que torna difícil que a vítima o leve a sério e possa entender que esse tipo de comportamento é uma questão organizacional.

Como sua principal característica é a repetição, é só depois de, muitas vezes, encurraladas que as vítimas percebem que os ataques se multiplicaram e que se tornaram mais difíceis de responder devido ao seu estado de desvantagem ou vulnerabilidade.

É válido salientar que esses ataques, geralmente, não são imediatos, mas são persistentes o suficiente para fazer com que a autoestima da vítima caia, sintase humilhado, usado e sujo.

A violência psicológica, também conhecida como assédio moral, ocorre de forma abusiva com comportamentos, atos, gestos ou palavras que causam constrangimento e humilhação, podendo levar ao desemprego, baixa renda, adoecimento e/ou sérios problemas psicológicos, tornando o ambiente intolerável (HIRIGOYEN, 2002).

Apesar dos fatos isolados não parecerem violências, devido ao fato de vitimado ter muitas vezes dúvidas sobre o fato, o acúmulo dos pequenos traumas é que geram a agressão (HIRIGOYEN, 2002 p.17).

A conquista de metas estabelecidas, sem o padrão do bom senso ou da razoabilidade, é muito comum. Esse exemplo corriqueiro produz estresse constante, no ambiente de trabalho, e, é repassado aos gestores, líderes, supervisores e demais trabalhadores que compõem o ambiente de trabalho.

As consequências dessas pressões têm impacto no cotidiano dos trabalhadores, haja vista a séria interferência em sua qualidade de vida, causando deslocamento social e psicológicos como depressão, ansiedade e outras formas de doença psíquicas.

Ainda nessa toada, o assédio moral pode ser caracterizado como vertical, quando este tornou-se um dos tipos mais comuns de se acontecer no ambiente de trabalho, pois ele trata do assédio que parte pelo lado da hierarquia. Os empregadores se envolvem em assédio vertical ou descendente quando usam sua vantagem hierárquica para constranger um subordinado (VEIGA, 2022).

Há também que se destacar a forma de assédio vertical ascendente, o qual é praticado pelos funcionários contra o chefe. Essa modalidade, assim como as demais, deixa o ambiente de trabalho insatisfatório, acarretando a desistência do cargo do superior hierárquico.

Nesse sentido Martins (2018, p. 435) menciona que:

O assédio vertical ascendente pode ocorrer quando “Um grupo de subordinados se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de Trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviços não são cumpridas e há hostilidade ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo [...]”.

Outra forma que se configura assédio moral é o horizontal, este ocorrendo entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa. Ou seja, de colega para colega, é observado quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente, quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado (HIRIGOYEN, 2011).

Esse tipo de assédio leva, por exemplo, à submissão do sujeito a comentários agressivos sobre a sua vida pessoal, boicote a um projeto de trabalho, discriminação política, religiosa, dentre outras. Por último, verifica-se o assédio moral misto (RODRIGUES, 2021) que exige os três tipos de sujeitos: o agressor horizontal, vertical e a vítima. Nesse caso, o agressor sofre o assédio por colegas e superiores, a agressão se dá por meio de ação do superior ou colega e com o passar do tempo se generaliza.

Por fim, conforme supracitado, esses tipos de exposições dos trabalhadores à humilhações e constrangimentos, acontecendo de forma repetitiva e com períodos prolongados de tempo, durante a jornada de trabalho, e no exercício de suas funções, é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e desiguais em que predominam comportamentos negativos crônicos, desumanidade e de imoralidade, um ou mais supervisores atingem um ou mais subordinados, destroem a relação da vítima com o ambiente e a organização de trabalho, obrigando a deixar o emprego, é chamado de assédio moral.

4 CRONOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL: INÍCIO, DESENVOLVIMENTO E CONSOLIDAÇÃO E OS IMPACTOS CAUSADOS AO TRABALHADOR E AO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é analisado como violência, baseada em humilhações, agressões, psicoterror e abusos de poder que interferem na saúde dos trabalhadores e em suas trajetórias profissionais e de suas famílias, conforme elucidado em capítulo

anterior. O assédio moral - no local de trabalho - visa aniquilar, psicologicamente, a vítima, com o objetivo final do abandono da sua atividade.

O assédio moral em si, é uma atrofia da personalidade humana, dificultando qualquer forma de evolução moral e social. A reiteração é um requisito importante, na análise do assédio moral, nas relações de trabalho (GUEDES, 2004). O termo refere-se à violência que se torna regular e sistemática, ao longo do tempo, ou seja, não é esporádica. Há divergência sobre a cronologia e até mesmo quanto à duração do terror psicológico que caracteriza o assédio moral.

Para a maioria dos autores, não há um tempo mínimo para a agressão no assédio moral, mas, para outros, sim, há um tempo mínimo para que se configure o assédio.

Nesse sentido, Heinz Leymann, acadêmico alemão radicado na Suécia, vê a doença psicossomática decorrente do "cerco" como uma doença ocupacional - para que um quadro de violência psicológica seja considerado assédio moral - deve ter duração mínima de 06 (seis) meses e o ataque deve ser repetido com frequência média de 02 (duas) vezes por semana (GUEDES, 2004). Já Hirigoyen (2011), argumenta que encontrar uma cronologia para uma agressão pode, às vezes, desqualificá-lo e deixar a vítima mais doente.

Sergio Pinto Martins (2018, p. 27) define que para relacionar as configurações e fases do assédio moral, é preciso diferenciar a identificação dos estágios do assédio moral para compreender e permitir combinar diferentes perspectivas sobre o tema em evolução desse comportamento, através desse ensinamento, poderá ser compreendido o ponto de vista da estrutura, não cristalina, descrita abaixo.

No início, o assédio moral nasce como algo inofensivo e aumenta gradativamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira as desavenças e maus tratos. No que tange ao seu desenvolvimento, tais ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior (HIRIGOYEN, 2011, p. 66).

Por fim, a vítima é estigmatizada: dizem que ela é de difícil convívio, com mau-caráter ou que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito, assim se consolidando o assédio moral (HIRIGOYEN, 2011, p. 66).

Conforme analisado, o assédio moral acarreta várias consequências, na vida profissional e pessoal da vítima, o assediado. Essas consequências são

avassaladoras, atingem a autoestima, saúde física, saúde mental o que, conseqüentemente, destrói o intelecto e potencialidade.

São inúmeros os impactos gerados diretamente ao trabalhador, como, por exemplo, a improdutividade, fragilidade, na saúde emocional, depressão e, em casos mais graves, os distúrbios emocionais podem levar ao suicídio.

Devido ao abalo sofrido pelo empregado, a empresa também terá um impacto, o que pode levar a uma baixa qualidade no serviço e à redução da produtividade. Além disso, prejudicam a imagem e a reputação da empresa, no mercado de trabalho, e, também causam prejuízos financeiros aos empregadores.

Dependendo da conduta do empregador em relação ao empregado, o empregado pode se demitir da empresa e reclamar em juízo uma indenização, que pode ser aplicada a lei nº 9.029/95, art.1º.

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1995).

A Lei 9.029/95 proíbe quaisquer práticas discriminatórias e restritivas de obtenção de emprego, em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, acrescentando-se ao art. 4º da mesma lei que prevê, além do direito à indenização por danos morais, o empregado tem a opção de receber a indenização integral por todo o período de vínculo empregatício, se o vínculo empregatício for interrompido por conduta discriminatória, sair após pagar a remuneração devida, corrigir a moeda mais os juros legais, ou pode optar por pagar o dobro do tempo de férias. Ou seja, os impactos ultrapassam os muros da empresa, têm-se conseqüências jurídicas.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL, 1995).

Independentemente, as empresas devem tomar medidas para conter essa violência por meio de políticas de prevenção e programas de apoio à saúde mental. A partir do respeito à individualidade, o ambiente de trabalho não deve ser um espaço de adoecimento, mas um espaço de crescimento.

5 A PANDEMIA DO COVID-19 E O AUMENTO DE CASOS DO ASSÉDIO MORAL

Nos primeiros meses da pandemia, o distanciamento social apresentou um efeito positivo na redução de práticas abusivas nas relações de trabalho, entretanto, esse resfriamento durou pouco. Alguns levantamentos foram feitos e mostram que houve um aumento considerável nas práticas do assédio moral.

Para desembargador Alexandre Corrêa da Cruz,

Duas modalidades tiveram incremento substancial: o “teletrabalho”, ou trabalho à distância, naquelas atividades em que foi possível a transferência dos serviços para o domicílio do trabalhador; e o trabalho no regime de “economia de compartilhamento por meio de plataformas digitais”, como nas atividades de transporte de pessoas e entregas de mercadorias (CRUZ, 2022).

A pandemia trouxe reflexos, na ocorrência do assédio moral, em relação ao aumento do número de casos, e também ao aumento das formas para ele ser praticado. A situação criada pela crise pandêmica, com o isolamento social, o aumento das demissões, a sobrecarga pela cobrança excessiva de metas e o aumento da tensão nas relações de trabalho, obviamente, fez com que o clima do ambiente laboral sofresse alterações, e, conseqüentemente, impactou na prática do assédio moral.

Campos (2021), por exemplo, fez um levantamento com base em 106 mil reclamações registradas por 347 empresas, ao longo de 2020. A análise mostrou um aumento de 6,2% no número de casos registrados em comparação com 2019, quando - em 2020 - as reclamações de assédio foram 12.529. Esses dados compilados foram feitos pela ICTS Protiviti (International Consultants on Targeted Security), uma consultoria de gestão de riscos que administra canais de reclamação para empresas de diferentes portes e segmentos de mercado no Brasil.

A busca por resultados positivos, por lucro e por crescimento é, de fato, inerente a toda atividade empresarial. No entanto, essa busca por resultados deve ser

pautada em princípios éticos, respeitando a dignidade humana e não exagerando. A Constituição Federal estabelece em seu art. 200:

Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
II – executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;
VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, **nele compreendido o do trabalho** (BRASIL, 1988).

A Convenção nº 155 da OIT a qual dispõe sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, ratificada pelo Brasil, através do Decreto nº 10.088/19, ressalta em seu art. 10 que “Deverão ser adotadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais” (BRASIL, 2019).

O *home office* em meio a COVID-19 ficou conhecido como “o novo normal”. Por conta disso, os assediadores se adaptaram e os desvios de condutas, no ambiente de trabalho, não deixaram de existir nesse período.

Fernando Scanavini (CAMPOS, 2021) - diretor de operações da ICTS - alega “o fato de as pessoas estarem em casa e a possibilidade de os encontros acontecerem apenas entre duas pessoas, sem as restrições que o ambiente corporativo impõe, de alguma forma, facilitou o assédio. A internet dá uma sensação de impunibilidade”.

Mesmo assim, devido ao momento vivido durante a pandemia, as pessoas estavam mais sensíveis e conseguiram identificar melhores as atitudes de assédio vindas dos seus chefes e colegas (CAMPOS, 2021).

Considerando também que as demandas de trabalho trouxeram um ambiente propício a problemas relacionados ao assédio, assim,

As pesquisas indicam que o risco de adoecer no trabalho é maior em ambientes em que as demandas são altas e os recursos do trabalho (ex. clareza de papéis, autonomia, suporte do superior e colegas) e os recursos pessoais (ex. acreditar na própria capacidade de fazer as coisas, otimismo, esperança), são limitados. Como consequência, o processo de adoecimento está associado ao desenvolvimento de estados negativos (desconforto e/ou sofrimento) no trabalho, além de reduzir os níveis de engajamento e satisfação no trabalho. Em longo prazo, o processo de adoecimento pode contribuir para você se afastar do seu trabalho e, mais ainda, abrir possibilidades para desenvolver transtornos mentais, como depressão e ansiedade (PSICOVIDA, 2020, p. 5).

Por fim, dentre os efeitos identificados, durante a pandemia, surgiram denúncias relacionadas a abusos de jornada e a falta de pausas no expediente. Essas denúncias são reflexos da invasão do trabalho à casa dos funcionários, em que muitos deixaram de ter o horário do almoço ou um horário definido, para que o expediente acabasse. Essa disponibilidade desenfreada configura-se assédio moral.

6 POR QUE OS CASOS DE ASSÉDIO MORAL ESTÃO MAIS SUJEITOS AO GÊNERO FEMININO?

Grande parte dos trabalhadores, quando estavam no regime de teletrabalho, muitas vezes, se sentiram assediados, quando encontravam dificuldades, pois as metas exigidas eram incompatíveis com a jornada de trabalho realizada no ambiente doméstico.

Por vezes, as mulheres acumularam essas tarefas profissionais com os cuidados domiciliares, isso porque, segundo uma pesquisa realizada pelo IBGE (BRASIL, IBGE, 2017), no que se refere às obrigações domésticas e cuidados, as mulheres investem cerca de 18,1 horas, em comparação aos homens que só passam 10,5 horas, resultando em 73% a mais de horas em disparidade ao sexo masculino.

A pesquisa ainda sustenta que:

Mesmo em meio a tantas transformações sociais ocorridas ao longo do último século sob a perspectiva de gênero (maior participação das mulheres no mercado de trabalho, crescente escolarização, redução da fecundidade, disseminação de métodos contraceptivos, maior acesso à informação), as mulheres seguem dedicando relativamente mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados, qualquer que seja o grupo de idade observado. As diferenças, contudo, se ampliam entre as faixas de idade mais elevadas (BRASIL, IBGE, 2017).

Tais levantamentos firmam-se com a coleta de dados realizada, durante a criação deste artigo, quando foi passado um formulário, visando descobrir se em um espaço de tempo - dias, semanas, meses e anos - os participantes já sofreram alguma das práticas de assédio moral especificadas na pesquisa, tendo sido, ao final, apurado 94 respostas, na qual 60 delas foram femininas e apenas 28 masculinas.

As autoras Bruschini e Lombardi (2016, p.165) afirmam que:

A maternidade é um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino, quando os filhos são pequenos. A responsabilidade pela guarda, cuidado e

educação dos filhos na família limita a saída da mulher para o trabalho remunerado, sobretudo se os rendimentos obtidos são insuficientes para cobrir custos com formas remuneradas de cuidado infantil.

É válido ressaltar que, a sobrecarga sobre a mulher afeta diretamente seu rendimento, haja vista que tem de carregar o peso da figura histórica feminina da mulher responsável por todas as atividades domésticas, atrelada a figura da mulher moderna que conquistou seu espaço no mercado e tem independência financeira.

Após a pandemia, a situação profissional do gênero feminino tem se agravado, sendo as mulheres as que mais sentem o impacto da tripla jornada, haja vista que diversas empresas passaram a usar o *home office*, devido ao ápice da COVID-19, em que foi atribuído à mulher um equilíbrio no trabalho, no ambiente doméstico junto às tarefas domésticas e o auxílio aos filhos.

Para entender melhor o impacto gerando por essa situação, em 11.09.2020, uma das franquias de Fast Food, essa em Varginha/MG, foi condenada a pagar R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) de indenização, por danos morais, a uma ex-funcionária, que denunciou ter sido constrangida e humilhada, durante o período de trabalho na loja que durou 8 meses.

Segundo a vítima, ela foi xingada e constrangida, em frente aos clientes, pelo gerente da loja, não tendo outra decisão a tomar além do pedido de demissão. Inicialmente, o juiz da primeira instância havia concedido apenas R\$ 2.000,00 (dois mil reais), porém, o valor foi majorado para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), no Tribunal Superior do Trabalho. Os julgadores do recurso entenderam que as atitudes do superior hierárquico da ex-atendente, no caso o gerente, foram desproporcionais e trouxeram danos morais evidentes (TST, Recurso de Revista nº 10062-58.2019.5.03.0153, julgado em 26.08.2020, publicado acórdão em 11.09.2020). Portanto, podemos observar que, além da falta de medidas legislativas adequadas, a pandemia acentuou a realidade já existente, com maior impacto nas dificuldades que as trabalhadoras vivenciam diariamente.

7 CONCLUSÃO

Ao analisar os objetivos da pesquisa, percebe-se que a doutrina se desenvolveu sobre o assunto, embora não haja legislação específica em vigor atualmente, o que, ainda é preciso tomar medidas para enfrentar o problema, expondo e conscientizando a sociedade sobre o valor e a importância do trabalhador para todos.

No que tange a todas as conquistas, quanto ao gênero feminino, o estudo mostrou que apesar dos avanços na proteção da trabalhadora brasileira, ainda há indícios de desigualdades no dia a dia profissional, condicionadas pela reversão histórica por fatores que atingem apenas as mulheres, como a fecundidade e a tripla jornada, bem como o fato de serem vulneráveis a essas práticas, unicamente por serem mulheres, tudo isso sendo agravado pela COVID-19, já que a pandemia exacerbou o impacto, através do teletrabalho.

Portanto, em respeito à Constituição Federal, nossa Carta Magna, urge a construção de projetos esclarecedores e interpretativos, para alertar a sociedade para a ilegalidade e gravidade dessa prática cruel a fim de proteger os trabalhadores, lembrando a todos os bons costumes sociais através da intervenção de secretarias e associações ensinando sobre as normas do bom convívio nas relações de trabalho.

Sindicatos, ONGs, bem como um trabalho interno exaustivo das empresas em estar sempre trazendo à tona o assunto, através de palestras, do Regimento Interno, elencando – de forma clara - que as práticas de tal violência não são aceitas, e, que, em caso de acontecimentos, assediados e/ou testemunhas procurem sempre o setor de RH, para que possam oferecer a rede de apoio necessária, assim sendo esse mal efetivamente combatido.

Destarte, é necessário que o trabalhador tenha conhecimento de seus direitos e possa – sempre que preciso - requerê-los, já que ele dispõe a seu favor, previsões constitucionais e além das trabalhistas, entre outras legislações: quer sejam estaduais ou ainda municipais.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de

São Paulo (PUC-SP), São Paulo, 2000. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho: proposta prevê detenção de um a dois anos e multa para quem ofender reiteradamente a dignidade de empregado, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental. **Agência Câmara de Notícias**, 12 mar. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 8 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 8 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira - 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 8 nov. 2022.

BRASIL. **Lei 9.029 de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 5 nov. 2022.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho (MPT)**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/>. Acesso em 7 de abri. 2022.

BRASIL. **Projeto Lei nº 4.742/01**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 8 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Cartilha de prevenção ao assédio moral**: Pare e pense: por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília: TST; CSJT, 2019.

BRASIL. TST, de **Recurso Revista** nº 10062-58.2019.5.03.0153, julgado em 26.08.2020, publicado acórdão em 11.09.2020).

CRUZ, Alexandre Corrêa da. **Combate às novas formas de assédio moral no trabalho**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/452107>. Acesso em: nov.2022.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 17-18, p. 157-196, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644559>. Acesso em: 8 nov. 2022.

CAMPOS, Stela. Assédio aumenta durante pandemia no *home office*. **Revista Valor Econômico**, São Paulo, 6 maio 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>. Acesso em: 08 de nov. de 2022.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. “Mobbing”: violência psicológica no trabalho. **Justiça do Trabalho**, v. 21, n. 241, p. 899-94, jan. 2004.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 13 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

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

LEYMANN, Heinz. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. **The Mobbing Encyclopedia: Bulling. Whistleblowing**, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **CLT Universitária de acordo com a Reforma Trabalhista**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**. São Paulo, n. 13, jan./dez. 2008. Disponível em <<https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/263>> Acesso em: 8 nov. 2022.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. (C190 – Convenção (n. 190) sobre Violência e Assédio, 2019). **108ª sessão da CIT**, Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho**. (C155 – Convenção (n. 155). Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

PSICOVIDA. **Bem-estar no trabalho em tempos de pandemia**: um guia para profissionais em Home Office. Porto Alegre: PUCRS, 2020. Disponível em: http://www.pucrs.br/coronavirus/wp-content/uploads/sites/258/2020/06/2020_06_02-coronavirus-cartilhas-psicovida-bemestar_no_trabalho_em_tempos_de_pandemia.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

RODRIGUES, Selmaro Felipe. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 17 nov. 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/57472/assdio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 8 nov. 2022.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed. rev., atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

VEIGA, Rodolfo Daniel. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <https://m.monografias.brasilecola.uol.com.br/amp/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm>. Acesso em: 08 de nov. de 2022.