

TODOS E TODAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL



Comissão de Direitos
 Sociais e Trabalhistas

projeto

#maiotrabalho

COORDENAÇÃO

Daiana Ferreira
Luíza Andréa Safe Carneiro do Amaral

ORGANIZAÇÃO

Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OABMG

APOIO

Comissão da Mulher Advogada da OAB/MG
Comissão de Direito de Família da OAB/MG
Comissão OAB Jovem da OAB/MG
Escola Superior de Advocacia da OAB/MG
Associação Mineira de Advogados Trabalhistas - AMAT

Todos os direitos reservados.

Esse trabalho poderá ser transmitido na íntegra, desde que citados os autores.
São vedadas a venda, a reprodução parcial e a tradução, sem autorização prévia por escrito.

AUTORES

Ana Carolina Silva Brito Soares

Camila Felix

Davidson Malacco Ferreira

Eliza Rodrigues Sampaio Gomes

Flávio Carvalho Monteiro de Andrade

Isabel Araújo Rodrigues

Juliana Maria Cunha Reis

Juliana Maria de Souza do Amaral Pedrosa

Maristela Iris da Silva Malheiros

Paula Oliveira Cantelli

Paulo Henrique Oliveira Nascimento

Renato Horta Resende

Walace Heleno Miranda de Alvarenga

AGRADECIMENTO

“Se quer ir rápido, vá sozinho. Se quer ir longe, vá em grupo.”
Provérbio Africano

Primeiramente é necessário dizer que todos os projetos idealizados/executados pela Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG somente foram possíveis através do apoio incondicional, primeiro das valorosas Advogadas e Advogados que compõem a Comissão, bem como dos membros da Diretoria da OAB/MG.

Agradecemos aos funcionários da OAB/MG que tanto nos auxiliam na condução dos trabalhos, o que fazemos nas pessoas da Camila, Michele, Renato, Betânia. O apoio de vocês é essencial para a concretização de cada projeto idealizado pelas comissões.

Nossos agradecimentos a todas as Advogadas e Advogados que abraçaram esse projeto, e que trabalham diuturnamente pela valorização da Advocacia.

Citamos nesse agradecimento dois dos dez mandamentos da Advocacia, expostos pelo imortal Eduardo Couture: *“Tenha fé: Tenha fé no Direito, como o melhor instrumento para a convivência humana; tenha fé na Justiça, como destino natural do Direito; Tenha fé na paz, como substituto bondoso da Justiça; e, sobretudo, tenha fé na liberdade, sem a qual não há Direito, nem Justiça e nem Paz;”*

Tenhamos fé que nossas ações ecoarão, alcançarão a sociedade civil e servirão como norte para práticas propositivas e colaborativas: **TODOS E TODAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL.**

Um outro mandamento do Advogado, de Eduardo Couture, fala sobre o amor à nossa profissão: *“Ame a sua profissão: Considere a advocacia de tal maneira que no dia em que*

seu filho lhe peça um conselho sobre o seu destino, considere uma honra propor-lhe que se torne Advogado.”

O amor é a única forma de alcançar melhores e maiores resultados. Esse é mais um projeto idealizado para a advocacia Mineira, e para a sociedade civil, que reflete o amor de cada autor/colaborador pela advocacia, e busca incessante pela justiça.

A todos os membros da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OABMG, e a todos que contribuíram com esse projeto, agradecemos pelo trabalho árduo e desprovido de vaidades em favor dos predicamentos de nossa valiosa classe e sociedade.

Daiana Ferreira Camargos Silva

Presidente da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OAB/MG

Davidson Mallaco Ferreira

Secretario Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OAB/MG

Luiza Andrea Safe Carneiro do Amaral

Membro Colaboradora Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OAB/MG





SUMÁRIO

01 APRESENTAÇÃO

02 OBJETIVO

03 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: VELHOS HÁBITOS, NOVAS DISCUSSÕES
Davidson Malacco Ferreira

04 O DIA NACIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA
Paula Oliveira Cantelli

05 ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL OU CORPORATIVO OU ORGANIZACIONAL E ASSÉDIO
MORAL ESTRATÉGICO
Maristela Iris da Silva Malheiros

06 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE FAMÍLIA
Juliana Maria de Souza do Amaral Pedrosa
Renato Horta Resende

07 ASSÉDIO MORAL SOB CONTEXTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MU-
LHER: AS FERIDAS DA HONRA
Isabel Araújo Rodrigues

08 ASSÉDIO MORAL DE GÊNERO – SORORIDADE COMO COMBATE À COMPETIÇÃO HISTÓRI-
CA PREGADA PELO MACHISMO
Ana Carolina Silva Brito Soares
Juliana Maria Cunha Reis

09 ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Walace Heleno Miranda de Alvarenga

10 STALKING E ASSÉDIO MORAL, (DES) VANTAGEM TRABALHISTA?

Camila Felix

11 A SÍNDROME DE BURNOUT

Flávio Carvalho Monteiro de Andrade

12 JOVENS TRABALHADORES E O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

Paulo Henrique Oliveira Nascimento

13 TRABALHO REMOTO/HOME-OFFICE NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID -19 E SEUS RE-FLEXOS

Eliza Rodrigues Sampaio Gomes

14 CONSIDERAÇÕES FINAIS

APRESENTAÇÃO

*“...Calo-me, espero, decifro.
As coisas talvez melhorem.
São tão fortes as coisas!
Mas eu não sou as coisas e me revolto.
Tenho palavras em mim buscando canal,
São roucas e duras,
Irritadas e enérgicas,
Comprimidas há tanto tempo
Perderam o sentido, apenas querem explodir.”
2(Nossos Tempos - Carlos Drummond de Andrade)*

Dois de maio é o Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, data voltada para conscientização, prevenção e combate a essa prática nociva. O terror psicológico ou assédio moral são sinônimos que definem violência psicológica e pode estar presente na vida privada, no seio familiar, nas instituições de ensino, no ambiente de trabalho ou em qualquer outro ambiente em que haja interação humana. Aliás, desde os tempos antigos a humanidade convive com as práticas de assédio moral. Apenas a título exemplificativo, demonstrado está o assédio moral familiar em uma das passagens da Bíblia Sagrada:

*“Vendo, pois, seus irmãos que seu pai o amava mais que a todos os filhos, odiavam-no, e não lhe podiam falar pacificamente...”
(GN, 37 a 41).*

Do conceito denotativo do vocábulo assédio, extraímos: **Assédio é a insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém.** O assédio é uma forma de violência cruel, que visa **intimidar, desestabilizar emocionalmente**

uma pessoa e pode ocorrer por meio de humilhações, insultos, gritos, isolamento, fofocas, cobranças excessivas, **situações de demérito**, exclusão social e outras.

No presente trabalho abordaremos o Assédio Moral sob diversas óticas, a Campanha proposta e coordenada pela Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OABMG, conta a valorosa participação de outras comissões essa Seccional. Ação integrada entre as Comissões da OABMG no combate ao assédio Moral.

Além do tema relacionado aos Direitos Sociais e Trabalhistas, esse trabalho conta com temas abordados pela Comissão de Família, Comissão da Mulher Advogada, Comissão OAB Jovem, participação de membro integrante do Conselho de Ética, bem como colaboração de membros do Poder Judiciário, integração e interlocução visando a concretização do objetivo primordial da campanha: **TODOS E TODAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL**.

O que é o assédio moral?

O assédio moral é uma conduta abusiva, além de ser dano extrapatrimonial indenizável, se caracteriza pelo ataque sistemático e duradouro à determinada pessoa com o objetivo de atingir-lhe a dignidade e/ou integridade psíquica ou física, entre outros aspectos inerentes à intimidade e à dignidade da vítima. Não só no ambiente de trabalho, no qual percebemos com maior frequência, o assédio moral, também se concretiza além das relações trabalhistas. Presenciamos o “bullying” e o “mobbing” em várias locais do nosso cotidiano, seja nas escolas, comunidades, centros esportivos e até mesmo no bairro, na rua. Em todos esses casos, temos assédio moral.

O assédio moral no trabalho é definido como toda e qualquer conduta abusiva e repetitiva (gestos, escritos, palavras, atos ou comportamentos) que atente contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Ainda de acordo com a doutrina, o assédio pode ocorrer de forma subjetivista (interpessoal) ou objetivista (o assédio moral institucional ou organizacional). No assédio interpessoal (e mais comum) há pelo menos duas partes envolvidas: superior hierárquico e subordinado (**denominado assédio moral descendente**). Existe também o assédio dos subordinados em relação ao Chefe (**denominado assédio vertical ascendente**), o que ocorre entre os próprios colegas de trabalho (denominado horizontal), sendo que esse último pode ser misto quando há convivência hierárquica. **Já o assédio moral Institucional ou Organizacional, ocorre quando a própria pessoa jurídica é a autora da agressão e se caracteriza por práticas nocivas e política organizacional hostil, estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade e obter maior lucro empresarial.**

Os motivos que levam ao assédio são os mais variados possíveis e as circunstâncias que podem vir a estimular o assediador ou assediadores também. As formas de manifestação não se esgotam nesse trabalho, até porque são infinitas. O assédio moral poderá ocorrer de forma mais ou menos sutil, de acordo com nível social, econômico, cultural e intelectual dos envolvidos.

Necessário identificar as formas de assédio para alertar e conscientizar todos e todas das consequências desse mal para ambas as partes envolvidas e da importância de se adotar medidas preventivas e repressoras contra a prática.

Registre-se que o assédio moral, na maior parte das vezes é sutil, pois a agressão aberta permite revide, desmascara. Ao contrário do que ocorre num conflito aberto, no assédio moral os conflitos se prolongam e adquirem um caráter de agressão psicológica, de **perversidade**.

Inúmeras doenças podem ser desencadeadas, a depender da intensidade e frequência da violência, além de repercussões nocivas nas organizações, como um ambiente nocivo, absenteísmo, baixa produtividade, queda nos lucros, aumento de acidentes do trabalho, reparações pecuniárias, corrosão da reputação da empresa no mercado e perante o judiciário, dentre outros.

Não se pode deixar de mencionar as consequências do assédio moral para o próprio Estado / Administração Pública, tema que será objeto de artigo específico abordando esse tem.

Em **pleno 2021, a regulamentação específica no âmbito trabalhista ainda inexistente**. A prática, contudo, está mais forte que nunca e vem crescendo durante a Pandemia, quando o desequilíbrio nas relações trabalhistas só fez aumentar.

A Constituição da República Federativa do Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (artigo 1º, inciso III e IV), assegurando ainda o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X e 6º).

A dignidade da pessoa humana fundamenta todos os direitos humanos. É inquestionável que a prática de assédio moral viole e agrida o princípio da dignidade da pessoa, atingindo os direitos de personalidade, bem como prejudicando a saúde física e mental dos empregados. Para Maurício Delgado:

“O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a idéia de que o valor central da sociedade, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios regras, medidas e condutas práticas” (Delgado, 2006, p 40)

No pensamento de Immanuel Kant, filósofo a quem são atribuídas as bases teóricas da noção de dignidade da pessoa humana, “o homem e, de uma maneira geral, todo o ser racional, existe com um fim em si mesmo e, por consequência, tem valor absoluto, não é instrumento, e por isso tem dignidade, é pessoa”.

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção 190 sobre violência e assédio no trabalho, mas o Brasil não ratificou. Infra-constitucionalmente, contudo, temos:

- A Lei n.9029/95 que trata da proibição de discriminação no ambiente do trabalho;
- O Código Civil, que dispõe que aquele que por ação ou omissão voluntária, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186);
- O assédio sexual tipificado no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro;
- As Leis 13.185/2015 e 13.663/2018 que tratam do bullying nas escolas;

Pergunta-se então:

O que fazer para prevenir e minimizar a presença do assédio moral nas relações sociais, nas relações familiares, nas organizações?

Como conscientizar todos aqueles que participam do cotidiano da figura do assédio e as consequências dessa prática?

Como identificar os primeiros sinais que podem levar à constatação do assédio moral?

Importante fazer essas reflexões que poderão, quem sabe, representar mais uma semente no campo de discussão a respeito do tema e mitigação dessa prática tão nociva.

Daiana Ferreira Camargos Silva

Presidente da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OAB/MG

Davidson Mallaco Ferreira

Secretario Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OAB/MG

Luiza Andrea Safe Carneiro do Amaral

Membro Colaboradora Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OAB/MG

OBJETIVO

Em que pese ser de extrema importância a aprovação de leis que combatam ações de assédio moral, não serão apenas elas que resolverão o problema, mas principalmente a **CONSCIENTIZAÇÃO** de toda a sociedade, dos diversos atos que ensejam o assédio moral. Destacamos novamente trecho mencionado na introdução:

O assédio é uma forma de **violência cruel**, que visa **intimidar, desestabilizar emocionalmente** uma pessoa e pode ocorrer por meio de **humilhações, insultos, gritos, isolamento, fofocas**, cobranças excessivas, **exclusão social** e outras.

A “cultura do cancelamento” que é uma forma de exclusão social, atualmente ganhou grande repercussão nas redes sociais devido a recente situação vivenciada em um programa de televisão, reforçando que é necessário falarmos de relacionamento interpessoal, a recusa em discutir causas sociais, assédio psicológico e preconceito acabam por disseminar ainda mais essas situações, que muitos de nós vivenciamos no dia a dia e ficamos silentes, o que gera intolerância e julgamentos descabidos, sem qualquer chance de defesa da vítima.

A responsabilização por discursos preconceituosos de todo cunho precisa ocorrer sim, dentro das esferas correspondentes, inclusive criminal, quando necessário.

Combater ações ou omissões que geram o assédio moral precisam ser tratados com seriedade e comprometimento, por todos nós, por toda a sociedade.

Esse ebook coordenado pela Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG, tem por objetivo oferecer à toda sociedade civil informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio em diversas situações do nosso dia a dia.

É preciso conhecimento, conscientização de quais ações caracterizam **ASSÉDIO MORAL**, para que sejam tomadas as providências cabíveis a fim de não participarmos por ação

ou omissão de tais situações, bem como garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

Assédio Moral viola a **DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**, previsto na Constituição Federal.

O presente trabalho não pretende esgotar o assunto ou aprofundar-se nas discussões teóricas sobre os vários aspectos da questão, mas para um convite, ao ler os artigos aqui relacionados, possamos reconhecer práticas de assédio, e sermos todos e todas agentes de transformação social, no combate dessas práticas, preventiva e repressivamente, para que não sejamos nem vítima nem cúmplice de tais atos, pois os danos podem ser irreparáveis.



DAVIDSON Malacco Ferreira

Mestre em Direito do Trabalho pela PUC MG, pós graduando em Direito Desportivo, Professor da PUC Minas, Advogado Trabalhista e Desportivo – Sócio e Diretor Jurídico Trabalhista do Ferreira e Chagas Advogados, Conselheiro da OAB/MG e Secretário Geral da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG, Fundador do Futclass – Academia do Futebol

**Assédio Moral no Ambiente de Trabalho:
Velhos Hábitos, Novas discussões**

**TODAS
CONTRA
O ASSÉDIO**

A história do homem retrata, desde os primórdios, a produção de bens e serviços calcada na exploração dos mais fracos pelos mais fortes.

Ao longo de todo um período evolutivo, o trabalho se aprimorou através de técnicas e recursos. Humanizou-se! O trabalhador, após muita luta, conquistou direitos que lhe asseguraram qualidade de vida. Contudo, dia após dia, a sociedade assiste à degradação das relações de trabalho e à banalização da dignidade do trabalhador, dada a necessidade imperiosa de se ganhar mercado, auferir lucros e a existência de um exército de mão-de-obra disponível (desempregados) disposto a se submeter a todo tipo de trabalho, tratamento e remuneração.

No atual contexto, honra e dignidade, antes conferidas ao homem em razão do trabalho, hoje, neste se perdem, sendo alvo de negociações, haja vista o período de flexibilização e desregulamentação das relações trabalhistas em que a sociedade se encontra. Diante de tudo isto, pode-se dizer que toda luta travada desde a Revolução Industrial até os dias atuais está se decompondo.

Nos últimos anos, surgiu no cenário nacional o apelo da classe trabalhadora que, diante das mais diversas formas de pressão psicológica e agressão moral, praticadas de modo sucessivo e sutil no ambiente de trabalho, se viu vítima do assédio moral. Ressalte-se que a prática do assédio moral é tão antiga quanto o próprio trabalho, contudo não faz tanto tempo que ganhou contornos jurídicos.

A grande divulgação da mídia e da luta dos sindicatos e associações em relação à existência de um lado sombrio nas relações de trabalho contribuiu para que os empregados se conscientizassem e tomassem coragem para denunciar e buscar junto à justiça do trabalho o resgate de direitos e de sua própria dignidade.

Conceituar assédio moral é algo imprescindível para compreensão deste escrito, neste sentido, buscou-se sua definição na doutrina, jurisprudência, lei e no próprio dicionário. Verificou-se nas palavras de Leymann, citado por Barros (2014), um conceito objetivo, contudo rígido, do que seja assédio moral, a própria autora afirma que o conceito sofre críticas

em virtude de ser muito rigoroso, parece, na verdade que, apesar de expressar bem o que é assédio moral, o conceito é primário, até mesmo por não ser recente, não retrata questões que hoje parecem bem claras, como por exemplo o fato de hoje ser sabido que o assédio moral “[...] não ocorre somente entre chefes e subordinados, mas vice-versa e entre colegas de trabalho[...]” (BARROS, 2014, p. 546) e ainda, o fato de ser o objetivo do agressor mais amplo, na prática do assédio moral verifica-se “[...] vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência” (BARROS, 2014, p. 546). O conceito em tela é o seguinte:

De início, os doutrinadores o definiam como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente(em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com objetivo de, destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego” (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: emotional “abuse in the american work place”) O conceito é criticado por ser muito rigoroso. (BARROS, 2014, p. 546)

Segundo Hirigoyen (2012) “[...]o assédio nasce com algo inofensivo e propaga-se insidiosamente”. (HIRIGOYEN, 2002, p.66). Inicialmente a vítima acredita tratar-se de um brincadeira e aos poucos percebe-se acuada, humilhada e deprimida. Tais ações tornam-se corriqueiras e é justamente a repetição desses atos que torna o fenômeno destruidor.

Trata-se de um fenômeno assustador, que segundo Hirigoyen (2012) tende a crescer por falta de intervenções dos atingidos e de terceiros, eventualmente envolvidos, trata-se de um fenômeno circular, marcado por agressões do assediador que desencadeiam uma reação de medo na vítima, que por sua vez passa a agir de modo defensivo gerando novas agressões.

Determinados comportamentos são caracterizadores e configuradores do assédio moral, a doutrina aponta alguns e os denomina como “técnicas” destinadas a desestabilizar a vítima. As principais técnicas de ataque que caracterizam o Assédio Moral, segundo Hirigoyen (2012), são recusar a comunicação direta; desqualificar; desacreditar; isolar; vexar; induzir ao erro e o assédio sexual

Na recusa da comunicação direta o agressor não fala, mas age de forma a desqualificar a vítima, recusando-se a dar explicações de seus atos, o que dificulta qualquer reação da vítima.

Desqualificar significa adotar atitudes de desprezo, tais como suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, observações desabonadoras sobre a pessoa e sobre sua competência profissional, além dessas ações a desqualificação consiste também em não olhar para alguém, não lhe dirigir a palavra, pedir-lhe, através de bilhetes, que faça determinada tarefa. Além destes exemplos, há também as críticas indiretas, dissimuladas em ironias, sarcasmo entre outras.

A técnica de desacreditar enseja a provocação de dúvidas, sobre a vítima através de insinuações dirigidas a outras pessoas. Dar origem a mal-entendidos; por o outro para baixo, ridicularizando e humilhando até que perda toda a autoconfiança. E quando a pessoa se revolta, justifica as agressões dizendo que a pessoa é louca ou tem mania de perseguição. Isolamento, neste sentido, é fundamental para impossibilitar as defesas da vítima, pois sozinho é mais difícil rebelar-se, a técnica consiste em deixar a pessoa ociosa, enquanto seus colegas estão sobrecarregados, a pessoa sente-se inútil. Essa técnica é chamada de quarentena e é fator gerador de estresse, e torna-se rapidamente um processo destruidor. A quarentena é utilizada por chefes assediadores com o fim de levar à demissão alguém de quem não mais necessitam.

Vexar consiste em confiar à vítima tarefas inúteis ou degradantes, ou ainda, fixar metas inatingíveis, ou exigir o cumprimento de tarefas falsamente urgentes. Pode ser também agressão física indireta, como negligenciar possibilitando a ocorrência de acidentes de trabalho.

Outra técnica caracterizadora do assédio moral é induzir a vítima ao erro, para depois

criticá-la ou rebaixá-la, neste caso a intenção não é apenas desmoralizá-la apenas perante os outros, mas perante si mesma.

Como se percebe, o agressor pode atacar a pessoa em relação a seu trabalho, sua carreira ou sua vida privada, em todos os casos pode causar danos à sua saúde física ou mental. Outras formas de explicitação do assédio moral são determinantes para sua configuração e distinção em relação a outras modalidades de agressão ao ser humano. Percebe-se que estas podem ser encaradas como brincadeiras, mas é importante ressaltar que brincadeiras somente são brincadeiras quando existe a anuência do outro, se há uma relação de amizade, um vínculo que vá além daquele que se deve ter dentro de um ambiente de trabalho, liberdade que um concede ao outro.

Hoje seu impacto é muito maior que em outras épocas, quando o ritmo de competição era menos elevado e estimulado. O mercado de trabalho tornou-se muito mais exigente, criou-se uma rotina de aumento de produtividade, gerando medo, angústia, incertezas ao trabalhador que, por sua vez, temendo perder seu emprego, passa a ser cúmplice da agressão moral que a ele é dirigida, torna-se um adversário para os colegas e se sente num verdadeiro campo de guerra.

A nova economia provoca um grau imenso de competitividade e de insegurança na empresa. Outrossim, pela uniformidade que demanda, gera uma intolerância com a diferença, com aquele que se afasta do padrão esperado pela empresa, que discorda, contesta, denuncia, pois é do novo estado de coisas a submissão e a obediência. De outro lado, há um acúmulo de atribuições, de novas tarefas, a um mesmo empregado, de quem se espera uma polivalência; fonte de economia de custos, vez que evita a contratação de outros obreiros para cumprirem a atividade por ele desenvolvida. (MENEZES, 2012, p. 19)

O assédio, tal como é hoje, é efeito dos tempos modernos, da globalização, da flexibilização do trabalho, da competição pelo mercado de trabalho, é fruto da ansiedade ante uma nova tarefa, do medo de não saber, da avaliação constante do desempenho, da certeza de existir um exército de trabalhadores desempregados e aptos a realizar a mesma tarefa

que ele, toda essa cobrança por eficácia técnica, excelência, criatividade e produtividade, geram tensão e incerteza.

Dentro da atual estrutura organizacional do trabalho, na qual novos riscos aos trabalhadores são impostos, são comuns distúrbios mentais e físicos gerados pela pressão para produzir e ultrapassar as metas pré-estabelecidas. Aos trabalhadores é exigido ritmo intenso em jornadas prolongadas; fazer mais com menos pessoas e em ambiente de competitividade acentuada. A soma de todos estes fatores agrava acentua as causas e consequências do assédio moral.

Percebe-se que o ambiente de trabalho vai se degradando na medida em que é contaminado pelo assédio moral.

Diante do risco do desemprego, ademais em tempos de pandemia da COVID-19 e da idéia de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e exigente, os trabalhadores, lutam pela manutenção de seus empregos e submetem-se a pressões, coações, humilhações e outras formas de manifestação do assédio moral, e em grande escala vão adoecendo física e mentalmente e, em casos extremos, podem até chegar ao suicídio.

Percebe-se que o assédio moral dos novos tempos, muito mais que um ato isolado, decorrente da perversidade humana é uma espécie de técnica gerencial para se conquistar os resultados esperados pela empresa.

Parece que o foco de atuação acaba sendo distorcido por aqueles que se utilizam das ferramentas de estímulo criadas pelas empresas. As empresas, sem generalizar, por óbvio, atuam conforme o mercado, focadas em metas e em lucros, assim utilizam-se de técnicas que estimulam a competitividade, as conquistas, mas o outro lado destas técnicas é que sempre que há um vencedor, há também um perdedor e este, ao invés de se sentir estimulado a estar lá, no local do vencedor nas próximas oportunidades, acaba por ser humilhado e rejeitado, tornando-se vítima do assédio moral.

Em alguns casos, o assédio moral ocorre, não virtude da personalidade perversa do agressor ou em virtude de uma tentativa insidiosa de tornar o ambiente de trabalho tão inóspito que faça o empregado desistir de seu emprego, mas pode, o assédio moral, se dar graças ao despreparo do gestor.

Atualmente percebe-se uma mudança significativa na forma de tratamento das empresas para com seus empregados, as empresas mais atentas para as questões atuais, como a ocorrência do assédio moral e outras necessidades do mercado estão se moldando, no atual contexto a valorização do empregado passou a ser algo imprescindível, o que culminou finalmente na figura do “colaborador”.

Quanto mais se conhece o problema, mais fácil dominá-lo. À medida que as pessoas se conscientizam mais cresce o número de denúncias.

A importância da atividade de prevenção é evidente, não somente pela altas quantias arbitradas comumente a título de indenizações por danos morais e materiais decorrentes do assédio moral, mas também pelo fato de o próprio tempo despendido, bem como o pessoal dedicado à investigação de condutas já tornadas públicas, terem um valor econômico não desprezível, sendo conveniente adotar medidas de precaução, tal como acontece hoje com as ouvidorias, compliance, dentre outros.

O empregador deve estar ciente de sua obrigação, qual seja garantir ao empregado um ambiente de trabalho sadio e livre do assédio moral.

Por todo o exposto verifica-se que dada à gravidade do assédio moral, é mister que sejam implantadas medidas preventivas para evitar o surgimento de atitudes abusivas, bem como possibilitar às vítimas de se reverter a situação em que se encontram e, quando agredidos, possam tomar medidas adequadas para que o agressor seja punido.

Ressalte-se que a prevenção deve ser tanto da parte do empregado como empregador, pois ambos são atingidos.

Desta forma, podemos concluir que o assédio moral se transformou em um problema corriqueiro, quase epidêmico. O assédio moral correlaciona a sutileza, a repetição no tempo, a perseguição, a conduta discriminatória e a perversidade ou despreparo para gerir uma empresa, um setor ou até mesmo a dificuldade em lidar com pessoas.

Nesse sentido, o assédio moral se mostra como uma prática destrutiva das pessoas e do ambiente de trabalho, diante da qual muitos se silenciam. O assédio moral, ao contrário do que possa parecer ao agente assediador mais incauto, não serve como método para se conquistar respeito de seus empregados, produtividade, não faz a empresa melhor ou maior, mas ao contrário faz do ambiente de trabalho um local de insatisfação e baixa produtividade, com muitos empregados adoecidos e um passivo trabalhista que cresce dia após dia.

Partindo do princípio que a prática do assédio moral não favorece ninguém, ao contrário, todos perdem, pode-se dizer que todos estes acontecimentos contaminam o ambiente de trabalho, tornando-o improdutivo e inadequado, além disso, os custos do processo são altos, há dispêndio de tempo e desgaste da imagem da empresa.

Assim, há necessidade de se preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como manter um ambiente de trabalho salutar e prazeroso. Não há empresa que sobreviva sem a mão-de-obra de seus empregados e não há empregados que sobrevivam ao assédio moral e ao ambiente de trabalho contaminado por ações de desqualificação do ser humano.

Em vista de tamanha gravidade, é imprescindível, a conscientização de todos acerca do referido tema, como medida preventiva para evitar o favorecimento do surgimento de atitudes que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como proporcionar as vítimas subsídios para que as mesmas, quando agredidas, possam tomar medidas coerentes para que o agressor seja devidamente punido.

Nada obstante, as relações existentes no processo produtivo condicionam, de certa maneira, a qualidade de vida dos indivíduos de uma certa sociedade. Assim, calar-se em caso de assédio moral é contribuir para a proliferação deste e para a permanente impuni-

dade dos agressores e, como cidadãos, todos devem lutar pelo exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais.

Mas é claro, convém destacar a preocupação das empresas e a significativa mudança de cultura de gestão, a fim de extirpar a prática de assédio moral em sua estrutura interna.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICA

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. Repertório De Jurisprudência IOB, São Paulo, v. 2, n. 18/2004, p. 547/539, setembro 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução Maria Helena Kühner . 5.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. 223p.

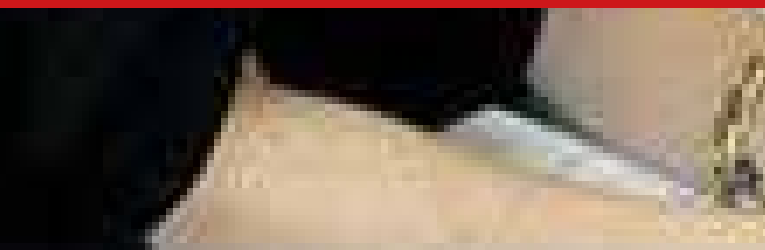
MENEZES, Cláudio armando Couce de. Assédio Moral e seus efeitos Jurídicos. Repositório Atualizado de Jurisprudência TST- Nº 08/95 - Justiça do Trabalho, Porto Alegre, Ano 19, n.228, p.15/22, dezembro de 2012.



PAULA Oliveira Cantelli

Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região

O Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral em tempos de pandemia



I. Considerações iniciais

*“Prepare o seu coração pras coisas que eu vou contar
Eu venho lá do sertão, eu venho lá do sertão
Eu venho lá do sertão e posso não lhe agradar
Aprendi a dizer não, ver a morte sem chorar
E a morte, o destino, tudo, a morte e o destino, tudo
Estava fora do lugar, eu vivo pra consertar.
Boiadeiro muito tempo, laço firme e braço forte
Muito gado, muita gente, pela vida segurei
Seguia como num sonho, e boiadeiro era um rei
Mas o mundo foi rodando nas patas do meu cavalo
E nos sonhos que fui sonhando, as visões se clareando
As visões se clareando, até que um dia acordei.
Então não pude seguir valente em lugar tenente
E dono de gado e gente, porque gado a gente marca
Tange, ferra, engorda e mata, mas com gente é diferente
Se você não concordar, não posso me desculpar
Não canto pra enganar, vou pegar minha viola
Vou deixar você de lado, vou cantar noutra lugar...”¹*

O *Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral* – 2 de maio – é dedicado à conscientização, à prevenção e ao combate à violência psíquica ou física no ambiente de trabalho.

A humanidade enfrenta o segundo ano consecutivo de uma pandemia² que devassa

1 - Trecho da letra da música DISPARADA, de Geraldo Vandré e Théo de Barros, de 1966.

2 - Pandemia originada pelo Covid-19.

o mundo, e, de forma muito cruel e *desgovernada*, o Brasil, que já computa 373.900 mortes³ e cerca de 15 milhões de desempregados⁴.

Os atuais dados brasileiros - fruto do descaso e da total ausência de políticas públicas - expressam muito mais do que elevados números. Eles revelam a triste realidade que o Brasil se encontra: diariamente vidas são perdidas em ritmo assustador, ao mesmo tempo que grande parcela da população está submetida à miséria e à condições desumanas.

Além de todos os problemas gerados pela pandemia, enfrenta-se, também, no Brasil, os efeitos nefastos do aumento da taxa de desemprego que, aliado ao surgimento de novas modalidades de prestação de serviço e da desmaterialização das relações, pressionam ainda mais os trabalhadores a aceitarem condições indignas de trabalho.

O “*novo*” trabalho em *home office* e o regime de teletrabalho impostos pela necessidade de isolamento social, acabaram alterando os limites do poder diretivo e da subordinação, intensificando-os e, muitas vezes, distorcendo-os, possibilitando um excesso de cobrança (da jornada de trabalho, da produção, da forma da prestação dos serviços), além de outros tipos de condutas abusivas do empregador.

Todas essas transformações no mundo do trabalho também possibilitam novas formas de se assediar moralmente o trabalhador e, ao mesmo tempo, dificultam ainda mais sua comprovação. Segundo dados do Dieese, o terror psicológico no ambiente de trabalho foi intensificado no último ano, o que leva ao comprometimento da saúde - física e mental - do trabalhador.

Diante desse contexto, é necessário, mais do que nunca, exaltar o ***Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral***, promovendo a necessidade de se combater condutas abusivas no

3 - Dados obtidos no jornal Folha de São Paulo, publicado no dia 18/04/2021.

4 - Dados obtidos no jornal Folha de São Paulo, publicado no dia 18/04/2021.

ambiente do trabalho e, conseqüentemente, a diminuição do adoecimento da classe trabalhadora. O princípio da dignidade humana deve - sempre e, especialmente em tempos de pandemia - nortear o começo, o meio e o fim de todas as relações, inclusive do trabalho.

O objetivo do presente texto não é de aprofundar no estudo jurídico do assédio moral, tampouco dos efeitos gerados pelas crises - sanitária, econômica e social - ora instaladas, mas tão somente de conscientizar a sociedade de que, mesmo diante das alterações da forma de prestação de serviço, do trabalho remoto (ou em home office), não se pode fechar os olhos para o combate e a prevenção de abusos e de torturas psicológicas cometidas no ambiente de trabalho, seja ele físico ou virtual.

II. Assédio moral: conceito

O assediar significa “[...]perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes, assaltar”⁵. De um modo geral, assediar pode também significar discriminar, tratando alguém de forma desigual e injusta. Na verdade, o assédio, por si só, já pressupõe a existência de prática de conduta inoportuna e inadequada em relação a outrem.

Tradicionalmente, Marie-France Hirigoyen⁶ conceitua o assédio moral como uma conduta abusiva que degrada o ambiente de trabalho:

“Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.”

5 - FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa. 2ª ed. rev.aum. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.1999.

6 - HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho: redefenindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand. 2010.

Em breves linhas, pode-se dizer que o assédio moral qualifica-se pela reiteração de atos de violência psicológica, que se expressam pelos gestos, palavras, atitudes que comprometem e desestabilizam o equilíbrio emocional ou a integridade psíquica do trabalhador, por serem ofensivos à dignidade, à personalidade ou ao valor pessoal, realizados sob o manto do regular exercício das prerrogativas patronais. São atos abusivos que afetam a dignidade do trabalhador, como, por exemplo, xingar, colocar apelidos desrespeitosos, menosprezar, isolar, atribuir tarefas que ponham em risco a saúde ou segurança, espalhar boatos, dificultar promoções, impedir o acesso a instrumentos de trabalho (computador, *internet*, telefone, etc.) ou a clientes, exigir metas desproporcionais à jornada de trabalho e à capacidade do trabalhador, impor jornadas exaustivas, além de inúmeras outras condutas abusivas.

O assédio moral é um exemplo claro de violação aos direitos fundamentais e induz à necessidade de se indenizar a vítima, conforme previsto no ordenamento jurídico brasileiro, que será a seguir exposto.

III. O assédio moral à luz do ordenamento jurídico brasileiro

A Constituição da República tem como pilares fundamentais a dignidade humana e o valor social do trabalho, assegurando a todos o direito à saúde, ao trabalho e à honra, bem como ao meio ambiente saudável e equilibrado e à redução dos riscos inerentes ao labor, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Partindo-se de uma análise antropocêntrica, pode-se dizer que, ao estabelecer que todos têm direito ao meio ambiente saudável, o legislador constituinte inclui nessa seara, o ambiente laboral, ou seja, todo espaço – físico e virtual - em que o trabalhador presta seus serviços. Segundo Guilherme Feliciano ⁷, o meio ambiente do trabalho é o *sistema formado*

7 - FELICIANO. Guilherme Guimarães. EBERT. Paulo Roberto Lemgruber. Coronavírus e meio ambiente de trabalho > de pandemias, pantominas e panaceias. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Covid-19 e a efetivação dos direitos inerentes ao trabalho humano. Tomo 1. Belo Horizonte. 2020.

pelas condições físicas, psíquicas e organizacionais que circundam o indivíduo no desempenho de suas atividades profissionais.

À luz artigos 5º, V e X, da Constituição da República e dos artigos 186, 187 e 927, do Código Civil, para a configuração do assédio moral, e, conseqüentemente, do dever de indenizar, é necessário que se constatem, ao mesmo tempo, três pressupostos essenciais, quais sejam: **(i)** ocorrência do dano; **(ii)** a ação reiterada do agente em determinado lapso temporal; e, **(iii)** o nexo causal entre a ação e o dano.

Por outro lado, nos termos do artigo 2º da CLT, ao assumir os riscos de seu empreendimento cabe ao empregador garantir um ambiente de trabalho adequado que respeite a integridade física e mental do trabalhador, resguardando seu direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem.

Partindo-se das premissas interpretativas acima expostas, conclui-se, de forma singela, que o empregador tem o dever de proporcionar um padrão mínimo de dignidade e de garantia pessoal ao trabalhador. O referido padrão deve nortear o exercício do poder diretivo. Em outras palavras, os poderes de direção, fiscalização e disciplina – inerentes ao poder diretivo do empregador - encontram limites nos direitos da personalidade do trabalhador. A extrapolação dos legítimos contornos do poder diretivo, que se traduz em ato ilícito ou abusivo, maculando a dignidade e a honra do trabalhador, gera o direito à reparação de danos morais, causados por essa conduta, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, e no inciso X, do artigo 5º da Constituição da República.

Vale lembrar que a lesão sofrida por alguém em seu respectivo patrimônio ou sistema de valores ideais - como a vida privada, a honra, a intimidade, a imagem e a integridade física - denotando toda ordem de sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam sua subjetividade, dá ensejo à reparação do dano causado.

Reforçando-se a ideia de que toda conduta nociva deve ser punida, mas também evitada e fiscalizada, havendo violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, in-

dependentemente do ato, aplica-se a eficácia imediata das normas constitucionais que, à míngua de legislação específica, devem incidir no caso concreto e com o objetivo de se coibir a prática do assédio moral.

No ordenamento jurídico pátrio, de modo geral, não há previsão específica em relação à punição ao assédio moral. No entanto, há um complexo de normas e institutos que são utilizados na análise dos casos concretos. Por outro lado, cita-se a Norma Regulamentadora nº 17, que, expressamente, veda a *utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento* (Item 5.13 do Anexo II da Norma Regulamentadora nº 17⁸ (incluído pela Portaria nº 09, de 30/03/2007)).

Não obstante o complexo normativo utilizado para combater o assédio moral, na prática, suas vítimas encontram inúmeras dificuldades, especialmente no que se refere à produção de prova para demonstração da conduta abusiva do assediador.

IV. A prova do assédio moral

Um dos problemas enfrentados pela vítima do assédio moral é o que se refere à produção de prova da conduta abusiva, seja porque assediador, muitas vezes, age de forma indireta, invisível e a portas fechadas.

A prática do assédio pode, por exemplo, ser comprovada através de documentos (mensagens, *e-mails*, fotos), vídeos, áudios, registros em redes sociais, como também por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

Regra geral, a prova da existência dos elementos configuradores do assédio moral é ônus da parte que o alega, por se tratar de fato constitutivo do direito pleite-

8 - Item 5.13 da NR 17: [...] É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

ado. Mas, como na prática, na maioria das vezes, é difícil para o empregado assediado comprovar a ocorrência da conduta ilícita, deve-se acenar para a hipótese de inversão do ônus da prova, aplicando-se o *princípio da aptidão* para a prova.

Não há dúvida de que é mais fácil para o empregador produzir a prova necessária ao esclarecimento dos fatos. Na maioria das vezes, o empregador é o detentor de documentos, registros, informações sobre os fatos que ocorrem no ambiente de trabalho, o que, por si só, já justifica a atribuição de suportar o ônus da prova.

Segundo Márcio Túlio Viana⁹, ainda que a prova seja extremamente difícil ou até mesmo impossível para ambas as partes, deve-se concluir que o empregador poderia ter se precavido. E, de qualquer forma, “[...] é a empresa, em última análise, quem cria o risco da demanda e, por extensão, o risco da prova; cabe-lhe, pois suportá-lo.

De fato, as regras relativas ao ônus da prova não podem ser obstáculo à tutela dos direitos, devendo recair sobre a parte que tenha melhores condições de produzi-la, conforme sustenta Mallet¹⁰:

[...] as regras relativas ao ônus da prova, para que não constituam obstáculo à tutela processual dos direitos, hão de levar em conta sempre as possibilidades, reais e concretas, que tem cada litigante de demonstrar suas alegações, de tal modo que recaia esse ônus não necessariamente sobre a parte que alega, mas sobre a parte que se encontra em melhores condições de produzir a prova necessária à solução do litígio.

Por outro lado, a doutrina e a jurisprudência tem valorizado a prova por meio de indícios. Segundo o artigo 239 do CPP, indício é “[...] a circunstância conhecida e provada, que

9 - VIANA, Márcio Túlio. Aspectos gerais da prova no processo do trabalho. In Barros, Alice Monteiro de. Compêndio de direito processual do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2002, p. 347.

10 - MALLET, Estevão. Discriminação e o processo do trabalho. In Renault, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. Coord. Discriminação. São Paulo: Ltr, 2000, p. 162.

tendo relação com o fato, autorize, por indução, concluir-se a existência de outra [...]. Conclui-se, portanto, que indício é um fato com nítida relação com outro, que, juntos, direcionam o juiz a uma conclusão natural a respeito do ocorrido.

Dessa forma, é necessário o olhar atento e sensível do magistrado, para apurar a existência de indícios suficientes que sinalizem a existência de conduta abusiva reiterada do agente assediador, com o respectivo sofrimento da vítima, que levem à caracterização do assédio moral, com sua consequente condenação.

Sob outro ângulo, é possível também que a lesão imposta ao trabalhador seja presumida diante da ilicitude da conduta abusiva reiterada e de suas consequências para a vítima, constituindo o denominado dano in re ipsa, não havendo que se cogitar da prova cabal e concreta do revés íntimo sofrido pela pessoa prejudicada.

Seja como for, na prática, o julgador, assegurando o contraditório e o devido processo legal, deve ficar atento para não cometer injustiças, analisando a distribuição dinâmica do ônus da prova, permitindo, se necessário, sua inversão, admitindo provas lícitas e meios indiretos de prova, como os indícios.

Não é fácil, mas é preciso que o juiz, ao analisar o caso concreto, *“atravesse a toga e chegue ao homem”*, como ensina Márcio Túlio Viana ¹¹, em sua obra *O Segundo Processo*, para que a *“linguagem das partes o atinja e, de algum modo, o comova”*, convencendo-o da melhor aplicação do Direito.

V. O valor da indenização por danos morais

A doutrina e a jurisprudência são uníssonas em reconhecer que o quantum da indenização por danos morais deve ser fixado em consonância com o princípio da razoabilidade, tendo como anteparo o juízo de moderação e equidade do magistrado, atendendo aos seguintes

11 - VIANA, Márcio Túlio. *O segundo processo: fatores informais que penetram nos julgamentos*. PORTUGAL, Raquel. São Paulo: Ltr. 2019.

critérios: *(i)* satisfação do ofendido de forma equivalente à gravidade dos danos sofridos e seus respectivos efeitos; *(ii)* sintonia com a situação econômica das partes; e *(iii)* apresentação de viés educativo para o ofensor, dissuadindo-o da reiteração da prática danosa, omissiva ou comissiva.

Ao se fixar o valor da indenização por danos morais deve-se, portanto, observar *(i)* a extensão dos transtornos impostos à vítima, *(ii)* o constrangimento sofrido, *(iii)* o tempo de exposição à reprovável prática, *(iv)* o grau de culpa do empregador, *(v)* o padrão remuneratório do obreiro, e *(vi)* a dimensão econômica da empresa.

Além do caráter punitivo da indenização e do propósito pedagógico que lhe é inerente, essa deve ter também um efeito compensatório, considerada a avaliação precisa em torno do grau de culpa do ofensor e de sua respectiva capacidade econômica, atendendo, especialmente, o imperativo de satisfação do sentimento de justiça. Assim, não ela pode ser fixada em valor tão elevado que importe enriquecimento sem causa, nem tão ínfimo que não seja capaz de diminuir a sensação de injustiça do autor nem sirva de intimidação para a ré.

VI. Considerações finais

Desde o início de 2020, o mundo atravessa uma crise sanitária sem precedentes na história recente, decorrente do surto endêmico do Covid-19, que desencadeou grave colapso - humanitário, econômico e social - e modificou sensivelmente as relações de trabalho.

Neste contexto, no Brasil, a classe trabalhadora tem sofrido os impactos da intensificação do processo de precarização do trabalho, além dos reflexos gerados pela necessidade de adoção do teletrabalho e trabalho em home office, que, segundo Gabriela Neves Delgado ¹², afetam a subjetividade do trabalhador, tornando-o mais vulnerável aos abusos do poder diretivo.

12 - DELGADO, Gabriela Neves. A melancolia no teletrabalho em tempos de corovanvirus. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Covid-19 e a efetivação dos direitos inerentes ao trabalho humano. Tomo 1. Belo Horizonte. 2020. pag. 171.

Todas essas alterações no mundo do trabalho possibilitam novas formas de se assediarem moralmente o trabalhador, motivo pelo qual é imprescindível que o ***Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral*** seja celebrado, como o objetivo de se dar visibilidade ao combate de condutas abusivas no ambiente do trabalho.

O destaque do dia ***02 de maio*** também revela-se importante para sensibilizar os operadores do direito sobre a necessidade de se conferir efetividade imediata aos direitos constitucionais fundamentais, escudo protetor dos trabalhadores, diante das instabilidades políticas e econômicas, porque gado a gente marca, tange, ferra, engorda e mata, mas com gente é diferente¹³.

13 - Trecho da música DISPARADA, de Geraldo Vandré e Théo Rodrigues.



MARISTELA

Iris da Silva

Malheiros

Desembargadora Vice-corregedora
do Tribunal Regional do Trabalho da
Terceira Região

**Assédio Moral Institucional ou
Corporativo ou Organizacional e
Assédio Moral Estratégico**



1. NOTAS INTRODUTÓRIAS - NORMAS REGULADORAS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Nas últimas décadas, o assédio moral no âmbito das relações de emprego vem sendo objeto de estudos e reflexões em todo o mundo, tanto na seara jurídica pela doutrina e pela jurisprudência, quanto no campo da psicologia e da medicina.

A Constituição de República de 1988 garante como direito de todo cidadão o meio ambiente equilibrado (art. 225), neste se inserindo o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII).

No campo do Direito do Trabalho, não há lei conceituando ou tipificando o assédio moral. A Lei n. 13.467/2017, chamada Lei da Reforma Trabalhista, não tratou do instituto do assédio moral, mas, há quase duas décadas, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 2.369/2003, apensados a outros projetos sobre o tema.

Encontra-se também tramitando no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 4.702/2001, que acrescenta o art. 146-A ao Código Penal, instituindo o crime de assédio moral no trabalho. Foi apensado a esse Projeto o PL n. 5.971/2001, que altera o Código Penal para acrescentar ao art. 203-A a coação moral no ambiente de trabalho.

O Anexo II da NR-17 da Portaria n. 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata das normas ergonômicas aplicáveis ao trabalho em teleatendimento/telemarketing, estabelece:

5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

a) Estímulo abusivo à competição entre trabalhadores e grupos/equipe de trabalho;

b) Exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporário, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com objetivo de punição, promoção e propaganda;

c) Exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores

No âmbito internacional, o primeiro diploma a abordar o assédio nas relações de trabalho foi a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 10 de junho de 2019, ainda não ratificada pelo Brasil.

Essa Convenção apresenta algumas particularidades e inovações, dentre elas o tratamento de forma conjunta da violência e do o assédio moral; o elástico do alcance do assédio moral, que não ficou limitado apenas ao local de trabalho; o alargamento do conceito tradicional de assédio moral, ao considerar que esse pode se configurar por ato único e não por atos repetitivos.

2. ASSÉDIO MORAL – CONCEITO

O assédio moral no âmbito laboral, caracterizado pela violência psicológica no trabalho, também chamado terror psicológico, atenta contra a dignidade do trabalhador e não raramente desencadeia doenças mentais e até físicas, que podem levar à incapacidade laborativa da vítima.

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen conceitua assédio moral como:

(...) qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (2002, p. 17)

No Brasil, a primeira jurista a abordar o tema foi a Juíza do Trabalho baiana Márcia Novaes Guedes em sua obra “Terror Psicológico no Trabalho”, na qual define assédio moral no âmbito laboral como “todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude contínua e ostensiva de perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições

físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima” (2003, p. 32).

Sebastião Geraldo de Oliveira assim define assédio moral:

“o comportamento do empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho, que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente laboral, aviltamento à dignidade da pessoa humana ou adoecimento de natureza ocupacional. (2020, p.200).

Portanto, pode-se entender como assédio moral no trabalho a ação ou omissão do empregador, de seus prepostos ou de colegas de trabalho que, de forma reiterada, expõe o empregado a situações constrangedoras, hostis, humilhantes ou degradantes, atingindo sua dignidade e desrespeitando seus direitos fundamentais.

3. ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL E ASSÉDIO MORAL ESTRATÉGICO

O assédio moral no trabalho normalmente parte do superior hierárquico imediato (assédio vertical descendente), mas também pode provir dos colegas de mesmo nível (assédio horizontal) ou até de subordinados em relação ao chefe (assédio vertical ascendente). Também pode ocorrer uma combinação do assédio vertical descendente e horizontal, que acontece quando a vítima sofre ultraje de superiores e de colegas de trabalho do mesmo grau hierárquico (assédio misto). Alguns doutrinadores ainda destacam a possibilidade de o assédio ocorrer antes da formalização do contrato, ou seja, na fase de seleção do candidato a emprego (assédio pré-contratual).

Além da classificação acima descrita, nos últimos tempos alguns doutrinadores têm discutido sobre o assédio moral institucional, também chamado de assédio moral corporativo ou organizacional. Tal assédio parte da cúpula da empresa, constituindo uma política de gestão agressiva com foco na produtividade e aumento dos lucros, que desconsidera, por completo, os mais elementares direitos dos trabalhadores. Atinge um grande número de

empregados, senão todos, o que resulta num espectro danoso mais abrangente ou coletivo.

Adriane Reis de Araújo assim define o assédio institucional ou organizacional:

(...) o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais físicos e psíquicos. (2012, p. 61)

Adriana Calvo arrola os seguintes requisitos para configuração de assédio moral institucional:

(a) ofensa ao direito fundamental à saúde no ambiente de trabalho – não é necessária a prova do dano psíquico coletivo, mas este pode ser facilmente identificado por psicólogos e psiquiatras como síndrome loco-neurótica (SLN) ou síndrome do assédio moral institucional;

(b) atos inseridos dentro da política institucional da empresa – os atos de ofensa à dignidade humana dos trabalhadores são inseridos na política institucional da empresa por meio de diversos modelos de gestão: administração por estresse, administração por injúria, bossing, straining, dentro outros;

(c) presença do caráter despersonalizado do assédio – os atos não serão dirigidos a pessoas ou grupo específicos, mas sim à coletividade dos trabalhadores de um setor da empresa ou de toda a empresa. Portanto, não há presença de alvos específicos, embora determináveis.

O agressor é a empresa – o agressor é a própria pessoa jurídica (acionistas) que por meio de seus administradores (conselheiros e diretores) se utiliza de uma política de

gestão desumana para atingir objetivos, em geral de fins econômicos, não sendo necessária a prova da intenção dolosa na prática do ato, uma vez que faz parte de uma estratégia de administração da empresa. (2017, p. 2-3)

Na definição de Alexandre Agra Belmonte:

Assédio moral motivado ou estratégico é o cometido visando a uma finalidade específica. Costuma verificar-se por meio da utilização de estratégias como: a) vigilância acentuada e constante da prestação de serviços, atos de responsabilização pública por queda de índices de desempenho, de estímulo a desenfreada e desregrada competição e ameaças constantes ao emprego, visando ao aumento de produtividade; e b) zombarias, ironias, desqualificação, menosprezo, difusão de críticas ou rumores, desautorização, inferiorização, exposição de fragilidades, rebaixamento, ridicularização ou submissão a situações vexatórias, negativa de atribuição de tarefas, redução do salário ou da quantidade de trabalho quando medido por produção, visando a fragilizar a autoestima do trabalhador, com a finalidade de retaliar ou tornar insuportável a permanência do trabalhador no cargo ou forçá-lo a pedir demissão. (2013, p. 227-228)

Diferentemente do assédio moral interpessoal, em que o assediador é uma pessoa natural, no assédio moral institucional, como bem ressalta Adriana Calvo, o agressor é a própria pessoa jurídica que, por meio de seus gestores ou prepostos, pratica atos abusivos ou cobrança agressiva, com objetivo de aumentar seus lucros, exigindo, por exemplo, o cumprimento de metas absurdas, às vezes até inatingíveis ou impondo sobrecarga de trabalho exaustiva.

No assédio moral institucional, a empresa pratica a chamada gestão por estresse, adotando uma política agressiva e desumana para alcançar a produtividade almejada, acirrando a competitividade entre os colegas de trabalho e infringindo os mais elementares direitos dos trabalhadores. Tal postura deteriora o ambiente laboral e impacta na saúde mental e até física dos empregados.

No exercício dessa política desrespeitosa e desumana, as empresas praticam os mais variados atos contra os empregados que não atingem as metas que vão desde a obrigatoriedade de uso de adereços no local de trabalho indicativos de baixa produtividade (como colares com a figura da tartaruga ou do abacaxi) ao desfile em reuniões com indumentárias do sexo oposto e recebimento do troféus pejorativos.

Segundo Adriana Calvo, a melhor forma de se combater o assédio moral institucional é por meio de ações preventivas, como fiscalização por parte dos órgãos públicos e por meio de ações coletivas ajuizadas pelos sindicatos e pelo Ministério Público do Trabalho, considerando que o dano moral, neste caso, é coletivo.

Por outro lado, o assédio moral estratégico é aquele praticado pelo empregador, diretamente ou por meio de seus prepostos, com um objetivo específico e com uso manobras para atingir o resultado almejado. É muito comum esse assédio ocorrer quando a empresa pretende excluir de seus quadros funcionais, a baixo custo, empregados que, por algum motivo, se tornaram dispensáveis ou incômodos, como acontece, por exemplo, com empregados readaptados, empregados que apresentam muitos atestados médicos ou baixa produtividade, dirigentes sindicais, empregados agitadores e aposentados. Assim, a empresa estimula os seus gestores a assediar esses empregados que considera incômodos ou indesejados, com o objetivo de forçá-los a deixarem o emprego voluntariamente. Ocorre também quando a empresa pretende reduzir seu quadro de pessoal e adota essa mesma postura de assédio moral dirigido, obtendo o resultado desejado a um custo reduzido.

O assédio moral institucional e o assédio estratégico têm efeitos devastadores no ambiente laboral, pois aviltam a dignidade do empregado e geram desgastes psíquicos não só na vítima, mas também nos demais trabalhadores que presenciam o sofrimento do colega assediado. Esse ambiente hostil muitas vezes leva a vítima a desenvolver a síndrome de burnout, que também pode causar prejuízos às próprias empresas, em decorrência de condenações judiciais em processos trabalhistas, de multas aplicadas pelos órgãos de fiscalização do trabalho e de sua exposição na mídia como empresa tóxica.

Ambos os tipos de assédio são uma triste realidade vivida por muitos trabalhadores e resultam em violação dos direitos fundamentais assegurados na Constituição da República, tais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, insculpidos no art. 1º, III e IV, como também aqueles previstos no art. 5º, notadamente a honra e a imagem (incisos V e X).

Assim, é importante a mudança de postura das empresas que utilizam desta forma agressiva e desumana de gestão que causa doenças psíquicas em seus empregados, além de macular a imagem da organização perante seus clientes, inclusive em âmbito global, em razão da tendência mundial de respeito aos Direitos Humanos.

Embora não trate especificamente sobre o assédio organizacional, o Decreto n. 9.571/2018, traça as diretrizes nacionais sobre os Direitos Humanos nas empresas. Dentre as obrigações impostas, se destacam a divulgação interna de instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos, a implementação de atividades educativas para seus empregados, a conscientização, o treinamento, a criação de políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitem os Direitos Humanos.

Neste contexto, considerando que os consumidores estão cada vez mais conscientes de seu papel na sociedade, urge uma mudança de postura das chamadas “empresas tóxicas”, as quais deverão adotar práticas empresariais que respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Caso contrário, estas organizações estarão sujeitas ao isolamento do mercado e a restrições de contratações com outros países.

4. CONCLUSÃO

O assédio moral institucional, também chamado de assédio moral corporativo ou organizacional, embora de forma tímida, vem sendo debatido no meio jurídico.

Essa forma de assédio parte da cúpula da empresa, constituindo uma política de gestão agressiva com foco na produtividade e aumento dos lucros a qualquer custo, em fla-

grante desrespeito aos mais elementares direitos dos empregados que são submetidos ao cumprimento de metas abusivas e a jornadas de trabalho exaustivas. Tal conduta empresarial deteriora o ambiente de trabalho e gera adoecimento dos empregados. Por atingir grande número de trabalhadores, senão todos, resulta num espectro danoso mais abrangente ou coletivo.

Diferentemente do assédio interpessoal, o assédio institucional é praticado pela pessoa jurídica, de forma indistinta a todos os empregados ou a um determinado grupo. Nesse tipo de assédio a empresa pratica a chamada gestão por estresse e acirra a competitividade entre os colegas de trabalho.

O assédio moral estratégico é aquele praticado pelo empregador, diretamente ou por meio de seus prepostos, com um objetivo específico e com uso manobras para atingir o resultado pretendido. É muito comum esse assédio ocorrer quando a empresa almeja excluir de seus quadros um determinado empregado ou um grupo de trabalhadores indesejados ou incômodos, com um menor custo. Tal manobra também é utilizada como mecanismo de redução de quadros de pessoal, de forma menos dispendiosa, em que a cúpula da empresa estimula os seus gestores a assediar e perturbar os empregados que considera dispensáveis.

Tanto o assédio moral institucional quanto o assédio estratégico têm efeitos devastadores no ambiente laboral, pois aviltam a dignidade do empregado assediado e geram desgastes psíquicos não só na vítima, mas também nos demais trabalhadores que presenciavam o sofrimento do colega. Esse ambiente hostil muitas vezes leva o assediado a desenvolver a síndrome de burnout, e pode causar prejuízos às próprias empresas, em decorrência de condenações judiciais em processos trabalhistas, de multas aplicadas pelos órgãos de fiscalização do trabalho e de sua exposição na mídia como empresa tóxica.

Ambos os tipos de assédio moral são uma triste realidade vivida por muitos trabalhadores e resultam em violação dos direitos fundamentais assegurados na Constituição da República, tais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, insculpidos no art. 1º, III e IV,

como também aqueles previstos no art. 5º, notadamente a honra e a imagem (incisos V e X).

Diante desse quadro, é importante a mudança de postura das empresas que utilizam desta forma agressiva de gestão que causam doenças psíquicas em seus empregados, além de macular a imagem da organização perante os clientes, inclusive em âmbito global, em razão da tendência mundial de respeito aos Direitos Humanos.

5. BIBLIOGRAFIA

ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional. São Paulo: LTr, 2012.

BELMONTE, Alexandre Agra. Liberdade e Assédio Moral. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Gabinete do Ministro. Portaria n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília, 1978.

CALVO, Adriana. Assédio moral institucional. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. 1. ed. São Paulo: PUC-SP, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/352/edicao-1/assedio-moral-institucional>. Acesso em: 21 abr. 2021.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. Mal Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

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

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTR 2020, p.200.



JULIANA

Maria de Souza do Amaral Pedrosa

Advogada especialista em Direito de Família e Sucessões; Vice-presidente da Comissão de Direito de Família da OAB/MG

RENATO

Horta Resende

Mestre em Direito pela Universidade FUMEC. Especialista em Ciências Penais pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Arnaldo Janssen; Pesquisador-extensionista da Universidade de Harvard Edx no curso Justice; Membro das Comissões de Direito de Família e de Mediação da OAB/MG. Articulista e escritor

Assédio Moral nas Relações de Família



Atualmente em razão da pluralidade dos modelos familiares concebida pela atual Constituição da República é complexo apresentar um conceito único capaz de agasalhar todas as possibilidades familiares possíveis.

Ainda assim, diante de princípios como dignidade da pessoa humana e solidariedade, é possível conceituar a família não mais como um fim, mas como um locus voltado à realização plena de seus membros, caracterizada pela comunhão de afeto recíproco, pela consideração e o respeito mútuo entre os membros que a compõe, independente do vínculo biológico.

A família como meio a facilitar o alcance da obtenção individual da felicidade estabelece como elo não o patrimônio ou consanguinidade apenas, mas o afeto, o bem-querer, o desejo de comunhão de vidas e o respeito à vontade e integridade individual. Esta concepção de família não ignora a constante disputa intrafamiliar por espaço que sempre existiu e sempre existirá, todavia, qualquer embate estará sempre limitado pelo desejo de auxiliar o outro a alcançar também a felicidade.

Apesar do conceito abstrato de família apresentar aquilo que é desejado por todas as pessoas, nem sempre às relações guardam essa dinâmica esperada e, dentro do seio familiar, a convivência pode se tornar violenta.

Dentre as várias violências possíveis, o assédio moral constitui um dos tipos mais comuns e pode ser encontrado em quaisquer dos lares, não se restringindo a determinar família ou núcleos familiares podendo acontecer também em todos os graus da relação de parentesco e nas relações conjugais.

O assédio moral é reconhecido como um comportamento repetitivo praticado pelo agressor tendo como finalidade ou efeito a degradação moral da vítima, criando em sua mente a autocompreensão de si como uma pessoa impotente, frágil, fraca, incompetente, indigna, incapaz, imprestável, ignorante, depressiva e/ou fracassada.

Essas ações podem ser evidenciadas por meio de diálogos em que se empregam

falas agressivas, degradantes, com o objetivo de humilhar a vítima, tais como: “você não serve para nada”, “por isso seu pai foi embora”, “por isso meu pai lhe abandonou”, “você está feia”, “você é gordo”, “você é um frouxo”, “você é a pior coisa que aconteceu em minha vida”, “você faz tudo errado sempre”, “eu sou o homem da casa”, “também horrorosa desse jeito”, “não consegue acertar uma”, “seu imprestável”, “sua burra”, “se eu for embora ninguém irá lhe querer”, “nem seus pais lhe querem de volta”, “sem mim você passaria fome”, etc.

A agressão perene perpetrada pode comprometer a saúde física, emocional e mental da vítima causando doenças psicossomáticas, como ansiedade crônica, distúrbios alimentares (anorexia e bulimia), uso de drogas, quadro de depressão, podendo inclusive, em casos mais extremos, chegar ao suicídio.

Antes mesmo do acionamento do judiciário para eventual propositura de demanda inibitória e/ou indenizatória, a vítima, deve se reconhecer como tal, para tomando consciência de sua condição buscar auxílio especializado, seja ele jurídico, psicológico e/ou familiar. Diante da gravidade com que a violência foi internalizada pela vítima, esse autorreconhecimento pode ser difícil sendo assim indispensável para despertar o auxílio de parentes, amigos, vizinhos, colegas de trabalho como forma de salvaguarda da vida daquela vítima.

Assim, todos devem estar atentos às consequências ou sinais exteriorizados pela vítima de assédio moral ou mesmo observar “pequenas brincadeiras” praticadas por familiares que possam estar provocando grave dano à saúde de parentes, cônjuges ou companheiros, isto porque, infelizmente, somente depois de instaurado o dano este se torna perceptível aos olhos exteriores, ainda assim, fazer cessar o dano já instaurado pode ser determinante para definir um final feliz ou trágico.

Aquela antiga máxima que em **“briga de marido e mulher não se mete a colher”** deve ser observado e evitado em razão do assédio moral no seio familiar. **Não podemos não nos envolver, e permitir que um mal maior e irrevogável se abata sobre a sociedade partindo de dentro de sua “célula mater”, a família.**



ISABEL

Araújo Rodrigues

Advogada e mediadora, formada pela PUC Minas, pós-graduada em Direito das Mulheres pela Uni Dom Bosco, especialista em violência doméstica e familiar. Coordenadora de Enfretamento à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher pela Comissão da Mulher Advogada. Coordenadora do Núcleo Maria da Penha da Comissão OAB vai à Escola. Membro da Rede Estadual de Enfretamento à Violência Doméstica contra a Mulher.

Assédio Moral sob Contexto da Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher: As Feridas da Honra

O ASSÉDIO MORAL

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de analisar o assédio moral sob enfoque da violência doméstica e familiar contra as mulheres, analisando a origem da naturalização de condutas, a conceituação da honra e diferenciação dos crimes de calúnia, difamação e injúria sob o prisma da especialidade da Lei Maria da Penha

PALAVRAS CHAVE

Violência doméstica – assédio – integridade moral

A evolução da nossa sociedade pode ser analisada a partir da perspectiva da participação da mulher nas relações sociais. Da invisibilidade, ao empoderamento. Do reconhecimento como objeto e propriedade masculina, à condição de sujeito de direitos. Da naturalização de condutas, à sua repressão.

Da submissão, à liberdade e igualdade juridicamente impostas a toda sociedade.

O ordenamento jurídico, como elemento de desenvolvimento dos Estados, no esteio da evolução social, impulsionadas pela Ciência, pela industrialização, pela urbanização e acesso aos meios de comunicação em massa, demonstra como os direitos das mulheres podem representar verdadeiras revoluções, estando, paradoxalmente, fragilizados pelas práticas machistas que ainda reverberam, de forma pungente, sobre a elaboração das políticas públicas.

No período compreendido entre os anos de 1532 a 1822, o Brasil foi colônia de Portugal, e submetia-se às leis portuguesas. As regras e costumes aplicados, portanto, durante o processo de formação da sociedade brasileira, encontravam-se fortemente ancorados em costumes religiosos, haja vista a forte presença da Igreja junto à Coroa Portuguesa.

As Ordenações Filipinas, legislação que trazia severas restrições às mulheres, enten-

diam que na condição de propriedade masculina, a mulher deveria submeter-se às determinações de seu pai, e após, de seu marido, ao qual era conferido um valor financeiro, denominado “dote”, pela aceitação do “encargo” decorrente da gestão da vida daquela mulher. A norma, com intuito de resguardar a ordem social, autorizava ao pai e ao marido, infligir castigos físicos e enclausuramento às suas filhas ou mulheres. Em casos mais graves, como adultério, o homem sequer seria penalizado.

De acordo com MELLO e PAIVA (2019), “essa forma conservadora e patriarcal de controle social, com duras penas e intenção de garantir um mínimo de organização para vida social da colônia, produziu efeitos duradouros e criou raízes profundas na tradição familiar que se desenvolveu no Brasil”.

Essas tradições familiares perduram até os dias atuais, ainda que as normas elaboradas no Brasil Império e Brasil República, tenham trazido alterações jurídicas relevantes, como a retirada do direito de imposição de castigos físicos às mulheres e filhos. Citamos, por exemplo, o Código Civil de 1916 que manteve os princípios conservadores do homem como chefe da sociedade conjugal, deixando a mulher em segundo plano, considerando-as como incapazes para atos da vida civil, dependendo da anuência expressa do pai ou do marido para assinar contratos, receber heranças ou trabalhar fora de casa, por exemplo.

A cultura estabelecida, como se observa, sempre tratou as violências ocorridas no ambiente familiar e a sujeição das mulheres às decisões masculinas de forma natural, o que torna o enfrentamento à violência contra as mulheres, nos dias atuais, um desafio global urgente, havendo esforço do Sistema Internacional de Proteção dos Direitos Humanos, que inclui o sistema global (ONU) e regional (OEA, para nós, brasileiros), para que os Estados nacionais em suas legislações passem a aderir a novos padrões de respeito, promoção e proteção dos direitos humanos, entre eles, os direitos humanos das mulheres.

A Lei Maria da Penha, principal marco legislativo brasileiro acerca da matéria, tem por fundamentos princípios insculpidos em diversas normas internacionais de Direitos Humanos, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a

Mulher (CEDAW) e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará).

A lei, decorrente da penalização internacional do Estado brasileiro em razão de sua omissão no julgamento das violências vividas por pela farmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes, cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher e prestar assistência às mulheres em situação de violência.

Destaca-se do texto normativo a conceituação e exemplificação de condutas que caracterizam a violência doméstica, estando previsto no artigo 7º as cinco formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, quais sejam (i) violência física, (ii) violência psicológica, (iii) violência sexual, (iv) violência patrimonial e, por fim, (v) a violência moral, nosso especial objeto de análise no presente estudo.

O direito à integridade moral é garantido pela Convenção de Belém do Pará e resguardado pela Lei Maria da Penha, caracteriza a violência moral por qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria, sendo o assédio a forma reiterada de tais práticas. Há, portanto, remissão à condutas tipificadas como crimes contra a honra pela lei penal.

Importante observar que a honra é o conjunto de atributos morais, intelectuais, sociais de um indivíduo. Está vinculado à virtude, ao sentimento pessoal e à valoração de seus atributos personalíssimos, vinculando-se à percepção que cada um faz de si próprio, ou que a sociedade faz em relação àquela pessoa.

Ao trazer para a seara da violência doméstica os crimes contra a honra, o que a Lei Maria da Penha aponta é que, para além dos muros e paredes das casas, caberá ao Estado intervir no casos de violência e assédio moral, punindo o ofensor que, por meio de imputações falsas de crimes, de fatos desonrosos ou de atributos negativos, lesa a integridade moral de sua esposa ou companheira, retirando da invisibilidade as condutas que causam marcas e feridas profundas na integridade moral da mulher, ainda que, corriqueiramente, possam ser consideradas

“brincadeiras sobre o jeito de ser da vítima ou uma característica pessoal ou familiar, ou ainda sob a forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranoico ou destemperado.” (ZIMMERMANN, LIMA & SANTOS, 2011)

Distingue-se da previsão genérica da norma penal por ter a relação familiar, íntima ou afetiva entre o ofensor e a ofendida, e o âmbito doméstico em que as agressões morais ocorreram. Desta feita, se antigamente era autorizado que o marido procedesse de forma ilimitada em relação à sua esposa ou companheira, a norma vem consolidar que não há mais espaço, na sociedade moderna, para que as mulheres tenham sua dignidade assediada, por vezes, como forma de aprisionamento e tortura, estando a violência moral muito próxima à violência psicológica.

No entanto, a amplitude da violência moral, em especial quando falamos da calúnia e da difamação, em que terceiros acessam o acervo de intimidade levemente expostos pelo ofensor, pode ser consideravelmente maior. Ofensas à imagem e reputação da mulher em seu meio social, especialmente em uma sociedade marcada pelo machismo estrutural, podem impor repercussões severas à mulher, em sua vida profissional e reconhecimento social, tornando-a indigna ao olhar persecutório da sociedade.

E, impulsionadas pelas tecnologias e sistemas de informações, a violência moral pode tomar dimensões de difícil reparação, determinando danos psicológicos capazes de levar a ofendida ao suicídio, sendo este risco um reflexo direto da cultura machista construída ao longo dos anos no Brasil, e, assim, um elemento relevante para a manutenção da desigualdade de gênero.

Assediar a integridade moral da esposa ou companheira, de forma dissimulada ou não, minando a autoestima e impondo sofrimento psicológico à vítima, com intuito de reafirmar a posição de dominância masculina, a condição de gênero e as relações desiguais de poder entre o homem e a mulher, enseja intervenção estatal, não apenas para resguardar a

integridade da ofendida, mas para punir o ofensor e promover o desenvolvimento de uma cultura em que a igualdade possa ser efetivada, nos termos dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil e da Constituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- MELLO, Adriano Ramos, PAIVA, Livia de Meira Lima (2019). Lei Maria da Penha na Prática – São Paulo, 2019.
- MELO, Monica de; TELES, Maria Amélia de Almeida. O que é violência contra a mulher. São Paulo: Brasiliense, 2003.
- CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. Violência Doméstica, Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) comentada artigo por artigo. 2ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.
- DIAS, Maria Berenice. A Lei Maria da Penha na Justiça. 2ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.
- FLEURY-TEIXEIRA, Elisabeth (org). Dicionário Feminino da Infâmia: acolhimento e diagnóstico de mulheres em situação de violência. Organizado por Elisabeth Fleury-Teixeira e Stela N. Meneghel – Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2015.
- FEIX, Virginia. Das formas de violência contra a mulher – artigo 7º in Lei Maria da Penha Comentada em uma Perspectiva Jurídico-Feminista, Carmen Hein Campos (org.), Lumen Juris, 2011. Disponível em: <https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2014/02/2_artigo-7.pdf> Acesso em 15 de abril de 2021.
- ZIMMERMANN, S.M.; SANTOS, T.C.D.R. & LIMA, W.C.M. O Assédio Moral e o mundo do trabalho. Disponível em: <https://cnts.org.br/?s=o+assedio+moral+e+o+mundo+do+trabalho>. Acesso em 17 de abril de 2021.
- Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de

Belém do Pará. Adotada em 9 de junho de 1994. Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/convencao-interamericana-para-prevenir-punir-e-erradicar-a-violencia-contra-a-mulher-convencao-de-belem-do-para-1994/>

- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979) – promulgada pelo Decreto nº 89.460, de 20/03/1984. Disponível em:
 - <http://www.compromissoeatitude.org.br/convencao-sobre-a-eliminacao-de-todas-as-formas-de-discriminacao-contra-a-mulher-cedaw-1979/>
 - Lei nº 11340 promulgada em 07 de agosto de 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm



ANA CAROLINA da Silva Brito Soares

Advogada - Membro Comissão Direitos Sociais; e Trabalhistas – OAB/MG - Membro Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica

JULIANA Maria Cunha Reis

Advogada - Pós graduada em Responsabilidade Civil e Direito do Consumidor – Universidade Estácio de Sá; Pós graduada em Advocacia Empresarial – PUC MINAS; Membro da Comissão da Mulher Advogada da OAB/MG

**Assédio Moral - Gênero – Sororidade como combate
à competição histórica pregada pelo machismo**

**ONTRCONT
MÁIA- ASSÉ**

A mulher sempre esteve presente em todo processo evolutivo social e econômico, embora por muito tempo apenas como coadjuvante. Estava engajada nas lutas contra escravidão, independência, educação, direito ao voto, melhorias das condições de trabalho e tantas outras reivindicações de melhorias para a sociedade.

A transformação do perfil da mulher no decorrer do último século é notória. Mudanças no modo de pensar, na forma de se vestir, maior participação social e a ocupação de cargos políticos, demonstram que mulheres buscaram e continuam buscando a sua colocação de forma equânime. Enfim, a mulher vem conquistando seu espaço, apesar de muitos obstáculos.

No entanto, mesmo após toda esta evolução, não raras vezes nos deparamos com o aqui intitulado de “cooperação masculina”.

Buscando o significado da palavra cooperar, temos: “Operar juntamente com alguém; contribuir ajudando, auxiliando outras pessoas; colaborar”. Assim, quando se fala de “cooperação masculina” no mercado de trabalho, deve-se ter em mente a essência do conceito de cooperação assinalado acima, ou seja, o operar juntamente, auxiliar/contribuir com outra pessoa.

No ambiente de trabalho, o homem possui uma tendência cooperativa, de ajuda mútua entre seus pares, o que torna para a mulher um obstáculo para a inclusão no ambiente de trabalho. Homens cooperam como outros homens.

Apenas para ilustrar, outro dia lendo uma passagem do escritor Augusto Cury, no livro “Nunca desista de seus sonhos”, confesso ter ficado um pouco atordoada, ao deparar em seu prefácio, com a seguinte passagem: “Moises, Maomé, Buda, Confúcio, Sócrates, Platão, Max Weber, Marx, Kant, Thomas Edison, Machado de Assis, Sun Tzu, Khalil Gibran, Hegel, Maquiavel, Agostinho e muitos outros foram Grandes sonhadores. Esses homens mudaram a história porque tiveram grandes projetos”.

Logo questioneei: e as mulheres que mudaram a história porque tiveram grandes projetos? Porque não citar juntos aos grandes homens, as grandes mulheres? Marie

Curie, a polonesa que ficou famosa graças às suas pesquisas sobre radioatividade. Vale lembrar também que essa mulher conseguiu a proeza de ganhar o cobiçado Prêmio Nobel, duas vezes!

Margaret Heafield, diretora de engenharia de software para a NASA. Basicamente, foi uma das responsáveis pelo Projeto Apollo, um dos mais importantes da agência espacial. Valentina Tereshkova, a primeira mulher a viajar para o espaço, em 1963, na missão Vostok VI. Onna-Bugeisha era o nome pelo qual eram chamadas as guerreiras samurais do Japão Feudal, no final do século 19.

Komako Kimura, mulher sufragista lutou pelo direito das mulheres ao voto e participou também da marcha realizada em Nova York, em outubro de 1917.

Rosa Parks, eis um nome importantíssimo na luta por direitos humanos. O nome de Rosa é comumente citado quando falamos em ativistas que lutaram contra a segregação racial – ela é conhecida por se negar a dar seu lugar no ônibus para um homem branco. Sua Kyi, que foi obrigada a cumprir prisão domiciliar por 15 anos. O motivo? Ela fez uma campanha pró-democracia. Cora Coralina, pseudônimo de Anna Lins dos Guimarães Peixoto Bretas, poetisa e contista brasileira, considerada uma das mais importantes escritoras brasileiras.

A cooperação masculina é tão evidente que é possível observá-la na simples leitura do prefácio de um livro. Esse é apenas um cenário de toda a problemática que envolve as mulheres e os desafios na carreira feminina. Muito embora, a participação feminina seja mais expressiva e alguns direitos tenham sido concedidos, muitos são os preconceitos e desafios enfrentados pelas mulheres em diversas áreas, merecendo destaque o grande desafio da mulher no mercado de mercado.

No ambiente de trabalho a mulher na maioria das vezes não é inserida no espírito da cooperação masculina, o que temos é o contrário e não raras situações de competitividade e superioridade masculina para com elas, e entre elas, capaz de **denegrir e até mesmo “cancelar” a mulher em seu ambiente de trabalho.**

E isso não vem só do seletivo grupo masculino, inclui-se aí boa parte do feminino também, tendo em vista que, somos encorajadas desde crianças na cultura da rivalidade feminina, ao contrário do homem que é criado para ser cooperativo, uns com os outros. Uns pelos outros.

Além dos desafios enfrentados pelas mulheres no trato da rivalidade feminina e da ausência de cooperação, a “**cultura do cancelamento**”, muito em voga na atualidade, se faz presente no ambiente de trabalho ou até mesmo em ambientes institucionais.

O termo “cultura do cancelamento” foi definido pelo principal dicionário inglês australiano MacQuarie como termo do ano de 2019. **Cancelar significa banir uma pessoa de uma conversa ou círculo.** Ou seja, ela deixa de existir para a outra pessoa. Portanto, não há comunicação com eles ou sobre eles. Nítido Assédio Moral.

O assédio moral se configura como todo comportamento abusivo, resultante de condutas hostis e estigmatizantes, que expõem os indivíduos no exercício de atividades profissionais a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, na maioria das vezes durante o desempenho de atividades laborativas.

O “cancelamento” no ambiente de trabalho pode variar de um grupo que exclui proposadamente um colega de trabalho de um projeto até mesmo, ao isolamento da colega de trabalho. Pessoas perdem seus empregos por um julgamento (muitas vezes deturpado) do outro. **E o que percebemos, é que mesmo após toda esta evolução quanto ao direito das mulheres, sua inserção no mercado de trabalho, mulheres, continuam a ser as mais “canceladas”; e o mais grave, mulheres cancelam outras mulheres.**

Vamos lá... Aposto que já ouviu ou presenciou algum comentário nos seguintes termos em seu ambiente de trabalho/institucional: “Sabe **FULANA**, pois é, só está com este cargo por conta de **SICRANO**”, “Aposto que **FULANA** tem algo com **SICRANO**”, e o mais assustador, o assédio em sua maioria realizado por outras mulheres.

Como cita a advogada Luciana Chamone Garcia no artigo que compõe a revista lançada na Conferência Nacional da Mulher Advogada - 2020:

“O revanchismo entre mulheres e a incompreensão do universo particular de umas pelas outras, nada mais é do que uma cilada machista arraigada na nossa sociedade, que precisa ceder em prol da materialização de direitos de liberdade e igualdade”

Já perceberam, que não raramente, homens se chamam de irmãos? Sim, homens em sua maioria formam “irmandades”. E nós mulheres? Somos assim? Coopero para o desenvolvimento da minha parceira de Trabalho? Coopero com a minha parceira Institucional? Sou capaz de elogiar a minha colega pelo trabalho desenvolvido? Mulher incentiva Mulher?

Na nossa observação cotidiana, percebemos que nós mulheres, ainda estamos muito aquém dos homens quando o assunto é **cooperação**.

A cooperação entre as mulheres, como acontece como os homens, pressupõe além do reconhecimento da condição que nos aproxima o “ser-mulher”, o direito de fala aquelas que foram historicamente silenciadas, promovendo a escuta ativa e, acima de tudo, exercitar diariamente a empatia, enfim a sororidade, que significa saber que, juntas, somos mais fortes, que o reconhecimento social só é possível se criarmos fortes alianças entre nós, tratando-nos como irmãs e não como inimigas, como fomos criadas a ser. Nos dizeres de Luciana Chamone Garcia (citada acima):

“Mais do que um termo, a sororidade precisa ser compreendida enquanto um sentimento, uma ressignificação da irmandade, fortalecendo a partilha de experiências subjetivas e criando uma aliança de relações positivas e saudáveis umas com as outras, e, por conseguinte, combater e eliminar as diversas formas de opressão perpetuadas ao longo dos séculos pelo patriarcado. A partir daí, as mulheres passarão a ver o mundo sob nova perspectiva, respeitando a si mesmas e ao seu gênero”

Tal conceito afirmativo, busca realizar uma quebra de paradigma capaz de gerar uma relação baseada em nosso valor como um coletivo, gerando mudanças reais em nossa sociedade evitando-se a exclusão feminina do mercado de trabalho e principalmente, a exclusão de mulheres para com outras mulheres.

Sejamos cooperativas umas com as outras! Digamos não ao assédio moral entre mulheres. Vamos te contar um segredo: **Eles sabem que juntas somos mais fortes!!!**



WALACE

Heleno Miranda de Alvarenga

Juiz do Trabalho; Professor;
Ex-Analista do MPMG; Ex-Advogado

Assédio Moral na Administração Pública

A odiosa prática do assédio moral é definida pelos estudiosos do tema como a conjugação de atos voluntários pessoais, revestidos de hostilidade e perseguição, que ocorrem de modo reiterado no contexto das relações de trabalho. Tais ações alijam a vítima de uma convivência harmoniosa e saudável no meio ambiente laboral, minando a sua resistência, o que lhe causa danos de ordem psíquica em razão da ofensa de alguns de seus direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, como a honra e a imagem (art. 5º, X, CF/88).

De fato, conforme Sobbol (2011), o assédio moral se caracteriza como “um processo grave e extremo de violência psicológica, que acontece de maneira continuada e repetitiva no contexto do trabalho e que produz efeito de humilhação, ofensa e constrangimento”.

Sabemos que a subordinação jurídica é o elemento mais marcante de uma relação de emprego, e dela decorre o exercício de reais poderes pelo empregador em face do empregado, o que levaria à ilação de que atos de assédio moral ocorreriam apenas de “cima para baixo”, ou seja, tendo sempre como vítima o trabalhador. Porém, a dinâmica das relações de trabalho demonstra que o assédio moral pode ocorrer de variadas formas.

Assim, fala-se em assédio moral vertical descendente, que seria o mais usual, em que o agressor ocupa uma posição de hierarquia em relação à vítima, seja o próprio empregador ou algum seu gerente ou preposto. Há, também, o assédio moral vertical ascendente, em que os polos são invertidos, sendo que o superior hierárquico passa a ocupar a posição de vítima. Ainda existe a possibilidade de o assédio ocorrer de modo horizontal, em que inexistente relação de hierarquia entre a vítima e o agente, o que se verifica em atos praticados entre os próprios trabalhadores. Por fim, tem-se o denominado assédio moral organizacional que advém do implemento de algumas políticas gerenciais no ambiente de trabalho que afetam psicologicamente uma coletividade de trabalhadores, a exemplo do gerenciamento por estresse (straining).

É certo que em um sistema capitalista de produção, quando se fala sobre a organização e divisão do trabalho, pensa-se de imediato na relação clássica do emprego, com toda a sua tradicional estrutura subordinante, o que pode resultar no incauto entendimento de

que o assédio moral teria o seu campo de ocorrência restrito apenas a esses modelos de relações contratuais. Todavia, convém afirmar que no âmbito da Administração Pública, onde há, na dicção da melhor doutrina, relações de trabalho institucionais, também se verificam condutas de índole assediadora.

Rememore-se que no sistema brasileiro a Administração Pública se desdobra em Direta e Indireta, sendo a primeira formada por órgãos públicos que exercem genuínas funções de Estado, e a segunda como entidades administrativas dotadas de autonomia (autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas, etc), porém, mantendo-se certa vinculação de supervisão com os órgãos da Administração Direta. Quanto ao regime de pessoal, a Constituição Federal traz a regra que condiciona a investidura em cargo ou emprego público à prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego (art. 37, II, CF/88).

No que toca às empresas públicas e sociedades de economia mista, elas detêm um regime híbrido, eis que, embora o recrutamento de seus empregados sujeite-se à regra do concurso assinalada acima, estão submetidas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, II, CF/88).

Dadas estas premissas, urge afirmar que também no âmbito da Administração Pública, com o escopo de se obter racionalidade na prestação dos serviços públicos e cumprir com o princípio da eficiência administrativa, a organização do quadro de pessoal é feita de acordo com as tarefas exercidas pelos servidores e empregados públicos. Deste modo, cria-se, por óbvio, uma estrutura hierárquica na qual coexistem pessoas que executam determinadas atribuições e que devem se reportar a outros indivíduos ocupantes de cargos ou funções diretivas e de chefia, aproximando-se, portanto, da figura subordinativa da relação tradicional de emprego.

Logo, forçoso reconhecer a possibilidade de na Administração Pública, em qualquer um dos Poderes do Estado (Executivo, Legislativo ou Judiciário), também ocorrer ações que

se definem como assédio moral, na modalidade vertical. Quanto ao assédio horizontal, acima conceituado, desnecessário maior esforço para se concluir por sua igual possibilidade.

Com efeito, a prática nos demonstra a existência de casos registrados no serviço público e que se caracterizam como assédio moral. Inúmeros exemplos podem ser dados, mas nos deteremos em alguns para não cansar o leitor e atingir o objetivo deste artigo.

Pode-se citar, assim, a determinação de tarefas de alta complexidade para o servidor/empregado público que não estão compreendidas na dinâmica dos cargos/empregos para os quais prestaram concurso. Além do ilícito desvio ou acúmulo funcional, o prejuízo não se limita apenas ao aspecto financeiro, pois também afeta psicologicamente o trabalhador que se desdobra em atividades para as quais muitas vezes não possui sequer a formação técnica e acadêmica legalmente exigida.

Ao reverso, também ocorre, do mesmo modo como nas relações privadas, o ócio forçado, isto é, a chefia imediata do servidor/empregado público não lhe confere tarefas a executar, como uma forma de mantê-lo inerte e sem participar das atividades do setor de trabalho. Por certo que o real motivo do agressor, via de regra, não se revela de plano, podendo ter várias origens, inclusive de ordem subjetiva (o simples “não ir com a cara do colega”).

De forma desatenta, poderia se cogitar que a situação descrita acima favorece a vítima, ainda mais sendo servidor público, pois continuaria a receber seus vencimentos sem que nada fizesse. Entretanto, muito mais do que o desserviço flagrantemente prejudicial à sociedade que não contaria com os serviços daquele servidor, o que realçaria mais ainda as críticas que se fazem contra toda a categoria, não se pode negar que o trabalho possui um valor social imanente que o eleva, inclusive, a princípio fundamental de nossa República (art. 1º, IV, CF/88), o que nos direciona à conclusão de que a não atribuição de tarefas ao servidor igualmente se configura como um ato omissivo de agressão.

A perseguição de um superior hierárquico pode ocorrer também na atribuição de notas em avaliações de desempenho. Com efeito, a reiteração de avaliações negativas, que

destoam da realidade e não correspondem ao real desempenho do servidor, podem lhe causar sensíveis prejuízos, como a não aprovação em estágio probatório, o impedimento de sua progressão na carreira, bem como o alcance de níveis que incrementam a sua remuneração e melhoram, por óbvio, a sua condição social. Convém lembrar que, embora ainda não regulamentada, a avaliação periódica de desempenho é um dos casos constitucionalmente previstos que ensejam a perda de cargo público (art. 41, III, CF/88).

Em tais hipóteses, os danos suportados pelo trabalhador não se limitam apenas às questões de ordem funcional acima descritas. Inegável que os seus atributos psíquicos são afetados, pois além de, por vezes, haver a necessidade de confronto com a chefia para questionar a suposta irregularidade das notas atribuídas, também, em alguns casos, o servidor tem que lidar com comentários negativos no ambiente de trabalho advindos de outros colegas, além de lhe ser despertado um sentimento de desprestígio e de não reconhecimento como um trabalhador que executa com responsabilidade as suas tarefas.

Inclusive, lamentavelmente já presenciamos na prática atos de chefias imediatas que atribuíram baixas notas a servidores que estavam em estágio probatório e que aderiram a movimento de paralisação grevista eclodido pela categoria. No caso em comento, as notas anteriores dos servidores em greve tinham sido altas, e não existia qualquer fundamento plausível que justificasse a discrepância com a nota posterior, que não fosse a simples adesão do trabalhador ao movimento paredista.

A situação em tela representa uma evidente conduta antissindical e de violação dos direitos fundamentais do servidor público à livre associação sindical e ao exercício da greve (art. 37, VI, VII, CF/88), os quais, igualmente, possuem base normativa em tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, como a Convenção 151 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que dispõe sobre o direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública. Além de as referidas condutas serem inequivocamente ilícitas, com a sua associação a outros atos de perseguição no ambiente de trabalho, também configuraria assédio moral pelo evidente distúrbio psicológico causado ao servidor, uma vez que lhe é incutido o medo de ser reprovado no estágio probatório e, por consequência, perder o cargo.

Os exemplos acima citados são de assédio moral vertical descendente, aquele no qual o agressor ocupa um cargo superior ao da vítima. Mas pode acontecer, outrossim, na modalidade ascendente, a exemplo de um servidor que é nomeado para alguma função de confiança ou cargo em comissão, os quais se destinam às atribuições de direção, chefia e assessoramento (art. 37, V, CF/88). Em tal hipótese, o colega, que antes se encontrava no mesmo patamar que os demais, passa a ser excluído de algumas atividades que outrora eram feitas em conjunto, como uma simples confraternização. Induvidoso que tais condutas são negativas para a saúde emocional da vítima, dados os sentimentos de exclusão e de não pertencimento.

Especificamente quanto aos servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo, mesmo que detentores da garantia constitucional da estabilidade que adquirem após 3 anos de efetivo exercício (art. 41, CF/88), não estão totalmente protegidos de serem vítimas de assédio moral. No que diz respeito aos empregados públicos, que sequer possuem a referida garantia da estabilidade, não se pode olvidar a dificuldade maior ainda de enfrentamento de tais ações de assédio no local de trabalho. O que pode ser agravado, inclusive, por eventual entendimento do STF no tocante à desnecessidade de motivação para as suas dispensas contratuais, conforme se der o resultado do julgamento do Tema 1.022 da Repercussão Geral.

Desta forma, imperioso ressaltar a premente necessidade de adoção de políticas repressivas e sobretudo preventivas quanto à ocorrência de atos de assédio moral no ambiente de trabalho, notadamente no que diz respeito à Administração Pública que deve obediência ao princípio da moralidade (art. 37, caput, CF/88), o qual reclama que à rotina administrativa do Estado sejam incorporados valores éticos e probos. O alcance de tal princípio não se restringe à simples coibição de condutas lesivas ao patrimônio público, mas, igualmente, proclama que haja respeito às regras comportamentais desejáveis a uma boa convivência entre os servidores, o que repercutirá na eficiência de suas atuações e, por conseguinte, beneficiará toda a sociedade.

Daí poderia até se cogitar na implementação de um gerenciamento mais efetivo para

a eliminação de tais atos no cotidiano da Administração Pública, como através da criação de ouvidorias e de comissões para estudo e conscientização dos servidores e das correlatas chefias, a exemplo da campanha nacional “Abril Verde” sobre a conscientização e à prevenção de acidentes de trabalho, convindo lembrar que as doenças profissionais e do trabalho são comorbidades que se inserem no conceito de acidente laboral (art. 20, da Lei 8.213/91). Outro exemplo seria pela incorporação de programas de compliance trabalhista, tão em voga no cenário atual.

Não há dúvidas de que os danos causados por atos de assédio moral prejudicam enormemente a saúde mental das vítimas e propicia o surgimento de doenças neuronais, que podem levar a casos mais graves, como de depressão, e até mesmo extremos, como o suicídio. Assim, não se pode perder de vista que a ordem jurídico-constitucional prevê a saúde como um direito humano fundamental pertencente a todos e sendo dever do Estado garanti-lo (art. 196, CF/88), além da previsão do princípio do risco mínimo regressivo que dispõe ser direito de todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF/88), direito este que alcança os servidores públicos, por expressa determinação da Carta Magna (art. 39, § 3º, CF/88).

Ademais, no âmbito internacional, há a Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, que trata da saúde e segurança dos trabalhadores, e afirma em seu Art. 3, b e e, que “o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos”, e que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho”.

Visível, portanto, que há várias normas jurídicas em nosso sistema que possuem o objetivo de resguardar a incolumidade física e psíquica do ser humano trabalhador, independentemente de que o seu vínculo seja de ordem contratual ou institucional, como no caso dos servidores públicos. A partir do momento em que o trabalhador se vê integrado em uma relação jurídica de trabalho ele não se despe dos seus direitos fundamentais decorrentes de sua condição humana, os quais devem ser preservados pelo tomador de sua

mão-de-obra, mormente quando em um dos polos da relação se encontre o Estado. O que vemos, no entanto, é a carência de políticas públicas que sejam eficazes para a concretização prática das normas abstratamente previstas na legislação.

Outra circunstância que não se pode olvidar é que muitas vezes a vítima de assédio moral promove o ajuizamento de ações no Poder Judiciário em que pleiteiam a reparação das lesões sofridas ou indenizações compensatórias por danos morais, e no polo passivo de tais demandas estará a figura do Estado, no caso de a vítima ser servidor público. Portanto, com eventual condenação judicial toda a sociedade terá a sua parcela de responsabilidade, uma vez que a verba utilizada para o pagamento das condenações é oriunda das arrecadações feitas dos cidadãos contribuintes, não obstante a Constituição Federal prever a possibilidade de ação regressiva do Estado contra o servidor causador do dano, em caso de dolo ou culpa (art. 37, § 6º, CF/88).

Diante disso nos é lícito concluir ser extremamente salutar a ampliação e democratização do debate acerca dos malefícios causados por atos de assédio moral em todas as relações de trabalho, inclusive na esfera da Administração Pública. Portanto, elevar o dia 02 de maio ao título de Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral cumpre com tal propósito, pois é de enorme relevância que toda a sociedade civil, órgãos públicos, entidades de classe, Poderes constituídos, instituições sérias e de alcance social, como a Ordem dos Advogados do Brasil, levem ao público informações a respeito do tema para que se alcance o pretendido efeito pedagógico da compreensão de que atos configuradores de assédio moral devem ser combatidos por todos.

E que a propagação da conscientização a respeito do assédio moral não se restrinja apenas à data de 02 de maio, mas que se torne naturalmente presente em todos os meios sociais de diálogos e debates. **Estreme de dúvidas que ações como estas contribuem sobremaneira para o atingimento dos objetivos fundamentais do Estado brasileiro de construir uma sociedade justa e solidária e de promover o bem de todos, sem qualquer forma de discriminação (art. 3º, I, IV, CF/88).**



CAMILA

Félix

Advogada Criminalista; Mestre e Professora de Direito Penal; Conselheira Penitenciária do Estado de Minas Gerais

**Stalking e Assédio Moral,
(Des)Vantagem Trabalhista?**

“Desde muito cedo meninas e meninos são estimulados de formas diferentes e é possível que isso gere formas diferentes de como se apropriam do mundo e do saber. Resta saber se queremos perpetuar essas diferenças”¹. Ao conjecturar sobre o atual sistema criminal brasileiro, vejo-me indagando se o que está acontecendo é de fato benéfico à evolução econômica e social.

O emaranhado de normas criminais, com justificativas segregatistas demonstram ao meu ver, a ausência de preparo e de uma metodologia adequada capaz de exprimir qualidade aos verdadeiros anseios e necessidade sociais.

A lei 14.132/21, que incluiu o artigo 147-A, no código penal, vulgarmente chamada de Lei do Stalking, possui determinação severa aos que perseguem alguém reiteradamente por qualquer meio (pessoal, telefone, internet, etc), ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, que lhes restrinja a capacidade de locomoção, ou que de qualquer forma colabore com a excessiva perturbação, invadindo a sua liberdade e a sua privacidade:

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido

I – contra criança, adolescente ou idoso;

II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;

III – mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.

§ 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência.

§ 3º Somente se procede mediante representação.

1 - CAMPAGNOLIO, Ana Caroline. Feminismo: perversão e subversão. Vide Editorial. 2019. p. 63

No âmbito do direito trabalhista, entretanto, observava-se a ausência de uma norma criminal que legítima essa excessiva e contínua perturbação, que traz ao colaborador, por exemplo, situações humilhantes e degradantes, causando-lhe ofensa a sua dignidade e a sua integridade, física e psíquica e moral.

Se de alguma forma a reprimenda legislativa veio para consubstanciar “freio” aos “perturbadores”, de outro modo, veio para causar excessivo “tumulto” processual, porquanto que, em termos de análises estáticas nada foi devidamente estudado², para que efetivamente a norma penal restasse alcançada no afastamento e na minoração criminal³.

A análise que merece ser feita, então, diz respeito ao sistema demasiadamente punitivista que contribui com o sistema totalitarista que denigre por completo verdadeiros anseios sociais. Ora, se de um lado tenho o “perseguidor”, de outro, tenho o “perseguido” que necessariamente precisará de comprovar sua demanda ao Direito Criminal⁴ lento, dificultoso e custoso, e que possivelmente não obterá a visualização do cumprimento da “justiça” estatal, por um simples motivo: ausência de qualidade investigativa e de aparato judicial – assim, qualquer demanda criminal, é necessariamente desvantajosa, diante de outros ramos que possivelmente contribuem com os anseios da vítima com muito mais eficiência e agilidade, como é o caso da comprovação do assédio trabalhista.

2 - Cito a importância de uma análise do estudo da criminologia e da política criminal para a efetiva desaceleração criminal.

3 - A PL 1.139/2019, foi criada com base na perseguição de uma jornalista (Verlinda Robles) por uma pessoa que não era do seu círculo de influência profissional nem tão pouco familiar.

4 - Art. 156 do Código de Processo Penal. “A prova da alegação incumbirá a quem a fizer...”



PAULO Henrique Oliveira Nascimento

Presidente da Comissão OAB Jovem de Minas Gerais; Membro da Comissão de Direitos Sociais e do Trabalho da OAB/MG; Associado à Associação Mineira de Advogados Trabalhistas – AMAT

**Jovens Trabalhadores e o Assédio Moral
nas Organizações**

De conformidade com a Enciclopédia Jurídica da PUC/SP,

Assédio moral é toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável, por meio de ações repetitivas que atinjam a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador, sem qualquer motivo que lhe dê causa, apenas com o intuito de fazê-lo pedir demissão, acarretando danos físicos, psicológicos e morais a esse trabalhador¹.

Lendo a definição, logo nos vem a mente os acintes e as humilhações travestidas de brincadeiras, perpetradas em qualquer ambiente de trabalho. Também logo nos vem à mente os estereótipos de estagiários e iniciantes em qualquer carreira.

E não à toa nos recordamos dos profissionais neófitos, pois são eles parcela considerável dos alvos de assédio moral, havendo organizações que consideram parte da cultura de integração as tais “brincadeiras”.

Todavia, o olhar moderno sobre as relações profissionais tem nos revelado que as atitudes outrora consideradas troças, podem causar efeitos deletérios na formação profissional e pessoal do jovem e inclusive induzir o adoecimento psicológico e até físico.

Foi a esta conclusão a que chegou Alice de Freitas Oletto, em dissertação de mestrado sob o título “Assédio Moral: um estudo sobre jovens trabalhadores”:

Os entrevistados informaram que as consequências que mais afetam a vida pessoal e profissional dos jovens são a desmotivação, o prejuízo ao desempenho no trabalho, a perda do prazer de trabalhar, além de baixa autoestima e problemas psicológicos. Todos esses sentimentos são consequências do assédio moral que, depen-

1 - Disponível em < <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>>. Acesso em 19 abr. 2021

dendo do grau de intensidade, pode levar o indivíduo a ter doenças de natureza incapacitante e, até, levá-lo a morte, em casos extremos, como menciona a literatura².

Percebe-se, destarte, que o assédio moral pode ser especialmente gravoso para os jovens trabalhadores, na medida em que, como pessoas e profissionais em formação, estão sujeitos a desenvolver problemas emocionais, de relacionamento ou mesmo físicos que tem o condão de afetar a vítima durante toda sua carreira, ou mesmo força-lo à mudança de carreira.

Ou seja, o trabalhador já inicia sua trajetória profissional desenvolvendo condições que podem prejudica-lo enquanto ser humano e profissional que podem acompanhá-lo por toda a vida.

Daí a necessidade de se lançar um olhar especial para os jovens trabalhadores e adaptar a cultura das organizações para se reprimir o assédio moral contra esta parcela da população profissional, sob pena de cada vez mais termos profissionais experientes, mas adoecidos ou mesmo perder a oportunidade de termos excelentes profissionais que foram precocemente sacados de suas carreiras.

Para evitar-se esta indesejável situação, é preciso cuidar do jovem profissional tal qual uma semente, a fim de que ele cresça e desenvolva seu pleno potencial pessoal e profissional, podendo realizar-se enquanto ser humano também por meio de seu trabalho.

2 - OLETO, Alice de Freitas. Assédio Moral: um estudo sobre jovens trabalhadores. Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em < https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ANYQKS/1/disserta__o_alice_oleto_vers_o_final__3__miria.pdf>. Acesso em 19 abr. 2021.



FLÁVIO

Carvalho Monteiro de Andrade

Advogado; Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Professor de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade IBMEC-MG; Membro da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da Ordem dos Advogados do Brasil de Minas Gerais (OAB/MG); Secretário Geral da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT-MG).

A Síndrome de Burnout

MORAL

#malotrabalho

Burnout é um termo em inglês que, se traduzido de maneira literal para o português, significa combustão completa ou “queimar completamente”.

Como descrevem Francinara Pereira Lopes e Pêgo e Delcir Rodrigues Pêgo¹ “*burnout* é uma palavra inglesa utilizada para se referir a algo que deixou de funcionar por exaustão”.

No âmbito do trabalho uma tradução mais apropriada seria esgotamento. Está em estado de *burnout* alguém que se esgotou por completo.

Em 1974 Freudenberger, um médico americano, cunhou o termo síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional, para descrever um distúrbio psíquico, cuja “principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes”².

É uma patologia que “assume uma concepção multidimensional, cuja manifestação se caracteriza por esgotamento emocional, redução da realização pessoal no trabalho e despersonalização do profissional”³.

Como indica Corbanezi, explicando Byung-Chul Han em seu livro “Sociedade do cansaço”⁴ a sociedade hiperativa do desempenho só pode produzir indivíduos estafados. Daí

1 - Pêgo, Francinara Pereira Lopes. Pêgo, Delcir Rodrigues. Síndrome de Burnout. Disponível em <https://www.rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout>. Acesso em 12/04/2021.

2 - Disponível em <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em 12/04/2021.

3 - Pêgo, Francinara Pereira Lopes. Pêgo, Delcir Rodrigues. Síndrome de Burnout. Disponível em <https://www.rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout>. Acesso em 12/04/2021. Disponível em <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em 12/04/2021.

4 - Corbanezi, Elton. (2018). Sociedade do cansaço. *Tempo Social*, 30(3), 335-342. <https://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.141124>

a epidemia de um sofrimento psíquico relacionado diretamente ao desempenho profissional, que captura todos os aspectos da vida humana. A síndrome de *burnout*, que precede a depressão, é a consequência lógica e patológica da autoexploração”.

Para Byung-Chul Han a síndrome de *burnout* é produto do modelo de sociedade contemporâneo, que impõe aos indivíduos um excesso de positividade, em que o trabalhador é seu próprio algoz numa busca infundável por produtividade, se automotivando de maneira permanente, sem capacidade de desconexão do trabalho. O trabalhador se submete a uma rotina de estresse de maneira voluntária, que se repete dia após dia, até levar-lhe ao completo esgotamento físico e emocional.

De acordo com a Associação Internacional de Gerenciamento de Estresse no Brasil (Isma-BR), no início de 2020, 72% da população brasileira tinha alguma sequela de estresse. Desse grupo, 30% sofriam de *burnout*. A Isma-BR aponta que “a má gestão do estresse custa 80 bilhões de dólares às organizações no Brasil. Nos EUA, o número pode chegar a 300 bilhões de dólares⁵”.

Com o avanço da pandemia da covid-19 esses números se agravaram drasticamente. Pesquisa promovida pela consultoria Falconi denuncia que empresas brasileiras sofreram um aumento de 37% em doenças psiquiátricas ou distúrbios emocionais⁶.

A principal causa da síndrome de burnout costuma ser o excesso de trabalho. Se comprovada essa relação de causalidade ou de concausalidade, os Tribunais do Trabalho brasileiros concluem pela equiparação da síndrome ao acidente de trabalho, gerando-se as consequências civis, trabalhistas e previdenciárias de praxe, como ilustram os seguintes julgados:

5 - Disponível em <https://exame.com/carreira/na-pandemia-37-das-empresas-registraram-aumento-de-doencas-psiquiatricas/>. Acesso em 12/04/2021.

6 - Disponível em <https://exame.com/carreira/na-pandemia-37-das-empresas-registraram-aumento-de-doencas-psiquiatricas/>. Acesso em 12/04/2021.

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome de Burnout (síndrome do “esgotamento profissional”) que levou ao afastamento previdenciário do autor, no curso do aviso prévio, por um ano e quatro meses, por doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, é devida a reintegração ao emprego e ainda a indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 118 da Lei nº 8.213/91, segunda parte do item II da Súmula 378 do TST e artigos 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 - RO: 00110126220175030048 MG 0011012-62.2017.5.03.0048, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 04/03/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 05/03/2021.)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. “SÍNDROME DE BURNOUT” OU “SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL”. RESPONSABILIDADE CIVIL. NEXO CONCAUSAL. DANOS MORAIS. 2. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. (...) Com efeito, o TRT consignou, com base no laudo pericial, que há concausalidade entre a depressão grave da Autora (síndrome de “burnout”) e o trabalho desenvolvido no Banco Reclamado (...) Observe-se que a Síndrome de Burnout (to burn out : queimar por inteiro) traduz doença ocupacional (ou profissional) caracterizada pelo esgotamento físico e/ou mental, o que restou configurado nos autos, dado o longo afastamento previdenciário (de 18/12/2011 até o segundo semestre de 2013) e a readaptação de função. Ademais, a Síndrome de Burnout é reconhecida pela Previdência Social como doença laboral, conforme Anexo II do regulamento da Previdência Social - Decreto 3.048/99. (...) (TST - AIRR: 2260320135150100, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/08/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/08/2016)

É, pois, dever, especialmente do empregador (mas também de toda a sociedade), buscar meios de trabalho que garantam ao trabalhador sua existência digna dentro e fora do trabalho, resguardando-lhe seu justo direito à desconexão, de forma a preservar sua integridade física e mental.



ELIZA Rodrigues Sampaio Gomes

Advogada Trabalhista; Presidente da comissão dos Advogados Dativos de Contagem; Membro da Comissão de Direitos sociais trabalhista da OAB/MG e OAB Contagem; Especialista em Direito do Trabalho e Empresarial

**Trabalho Remoto/Home-Office no
contexto da pandemia COVID -19 e
seus Reflexos**

MORAL

#malotrabalhista

A pandemia causada pelo novo corona vírus irradiou efeitos nefastos à toda sociedade, provocando uma crise na saúde pública sem precedentes. Em razão disso, as autoridades política-administrativas se viram na premente necessidade de tomar medidas rígidas no tocante à contenção da disseminação do vírus. Assim sendo, foram determinadas diversas medidas precautelarias, como: os isolamentos sociais e os lockdowns afim de obstar a propagação da doença que ainda assola o seio social.

Como consequência das necessárias providencias tomadas, inúmeras empresas tiveram suspensas as suas atividades econômicas presenciais, sendo necessária uma migração massiva para o trabalho a distância, domestico, popularmente conhecido como “home office”. Tal mudança repentina e necessária possibilitou a manutenção de diversas empresas, evitando-se, dessa forma, o fechamento definitivo de diversas atividades econômicas.

Contudo, devemos diferenciar o trabalho teletrabalho do trabalho homeoffice, sendo o primeiro previsto em lei e o empregado fica preponderantemente em sua casa trabalhando, enquanto o home office que veio em decorrência da pandemia tem o caráter eventual.

O novo modelo de trabalho descoberto por muitos nessa pandemia indica os desafios de tal modalidade produtiva, bem como do futuro do direito do trabalho. Entre os desafios estão a saúde mental, novos tipos de burnouts, dificuldades com as novas tecnologias que podem acentuar desigualdades entre os trabalhadores de diversas regiões do país em virtude das infraestruturas de cada região, uma vez que a globalização das profissões podem acentuar as desigualdades e ocasionar uma diminuição novos valores salariais.

No tocante à saúde psíquica dos empregados, percebe-se, a princípio, um aumento níveis de ansiedade e de insegurança dos trabalhadores. Em muitos casos, observa-se um aumento produtivo de muitos empregados. Em contrapartida, analisa-se uma sobrecarga laborativa atribuída aos empregados que se encontram em péssimas condições de trabalho, sendo-lhes sonegados diretos de natureza alimentar e de horas extra às suas normais jornadas de trabalho.

De acordo com a pesquisa Nacional por amostra de domicílio(PNAD) contíua Anual:

Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2012-2018, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em dezembro de 2019, houve um forte incremento de pessoas trabalhando em casa nos últimos anos no Brasil, Entre 2017 e 2018, o número de trabalhadores cujo local de trabalho era o domicílio aumentou 21,1%, com o advento da pandemia tem se a expectativa de que esse percentual deva ter no mínimo triplicado.

Diante desta nova realidade a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou em guia com orientações para trabalhar à distância durante o período de confinamento devido a pandemia do Corona vírus que são:

- 1.É preciso ter apoio de seus supervisores para fazer tele trabalho;
- 2. Equipamento tecnológico apropriado;
- 3. Clareza sobre expectativas e resultado esperados;
- 4. Soberania de tempo para promover produtividade;
- 5. Barreira claras para estratégias de gerenciamento do tele trabalho.

Em suma com a nova realidade para que esse arranjo temporário seja bem sucedido deverá ser oferecido aos trabalhadores o apoio necessário e para isso as empresa e empregadores deverão se adequar à nova realidade respeitando sempre as normas e legislações protetivas do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não obstante a natural limitação desse e-book, é possível vislumbrar, a título de reflexão, **que o combate ao assédio somente será atingido por intermédio da conscientização de toda a sociedade.**

Há necessidade de ampla compreensão de todos sobre os efeitos nocivos do assédio nas mais diversas áreas de nossa vida, lembrando que essa prática é nociva não apenas para o assediado, mas também para o assediador, para o Estado e para toda a sociedade civil.

Importante disseminar comportamentos éticos e humanos, com repúdio a práticas de **psicoterror, a situações humilhantes, constrangedoras, fofocas, intrigas, discussões destrutivas, depreciação do outro, exclusão**, qualquer conduta degradante em qualquer ambiente em que estejamos inseridos.

Felizmente, a despeito da ausência de norma específica contra esse mal, certo é que com a propagação de informações sobre o assédio moral e maior conhecimento do fenômeno, encorajam e aumentam o número de denúncias, e por consequência temos uma evolução da jurisprudência, o que representa um avanço no sentido de superar a indiferença e buscar a efetivação dos princípios que norteiam o ordenamento jurídico, em especial, o da dignidade da pessoa humana.

Por fim, nosso agradecimento especial às autoras e autores dos artigos, cujo rico material auxiliará a toda a **advocacia mineira, e a sociedade civil, unidos, TODOS E TODAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL atuando como agentes transformadores na promoção de ambientes sociais saudáveis.**

“...As coisas talvez melhorem...”
Nossos Tempos – Carlos Drummond de Andrade

Daiana Ferreira Camargos Silva

Presidente da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OAB/MG

Davidson Mallaco Ferreira

Secretario Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OAB/MG

Luiza Andrea Safe Carneiro do Amaral

Membro Colaboradora Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas OAB/MG

REALIZAÇÃO



Comissão de Direitos
Sociais e Trabalhistas

APOIO



Comissão da
Mulher Advogada

Comissão de
Direito de Família

Comissão
OAB Jovem

Escola Superior
de Advocacia



Associação Mineira dos
Advogados Trabalhistas