



FACULDADE BAIANA DE DIREITO

VANUSA MARIA CALDAS

**A COMPREENSÃO SISTEMÁTICA DA VIOLAÇÃO DOS
PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO PELA PRÁTICA DO
ASSÉDIO MORAL**

Salvador
2017

VANUSA MARIA CALDAS

**A COMPREENSÃO SISTEMÁTICA DA VIOLAÇÃO DOS
PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO PELA PRÁTICA DO
ASSÉDIO MORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade Baiana de
Direito como requisito parcial para a
obtenção do título de Especialista
em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador
2017

VANUSA MARIA CALDAS

**A COMPREENSÃO SISTEMÁTICA DA VIOLAÇÃO DOS
PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO PELA PRÁTICA DO
ASSÉDIO MORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade Baiana de
Direito como requisito parcial para a
obtenção do título de Especialista
em Direito e Processo do Trabalho.

Aprovado em ____ / ____ / _____

BANCA EXAMINADORA

(Nome / Instituição)

(Nome / Instituição)

*Dedico este trabalho aos meus
pais, Américo e Maria Jorge, que
me apoiam em todas as minhas
decisões.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por ter me dado a vida, saúde, força, proteção e meus pais. Força, foco e fé em um Deus que é, verdadeiramente, pai e amigo.

Agradeço aos meus pais, Américo e Maria Jorge, por terem me educado de forma íntegra e honesta, não deixando faltar o amor e a proteção que um filho precisa. Obrigada por estarem sempre ao meu lado em momentos felizes e difíceis, por me apoiarem em minhas decisões e por me ensinar que família e estudo são a base da felicidade.

Agradeço aos meus amigos Amanda Rocha, Elisângela Palmucci, Salambô Gomes e Vitor Araújo pela paciência quando eu estava nervosa e entender quando não podia sair com vocês.

Agradeço a Carlos Alberto do Patrocínio Júnior por tudo. Você foi fundamental na realização desse trabalho científico.

RESUMO

O assédio moral é uma violência psíquica, uma repressão da autonomia do indivíduo e do estabelecimento de vínculos de alteridade, que se define, essencialmente, pelo controle da ação laboral do sujeito social. E esta condição no âmbito da organização produtiva, provoca a expropriação da possibilidade humana de tornar-se protagonista de sua própria existência, de singularizar-se e de desenvolver as suas competências profissionais e os laços de confiabilidade e acolhimento com os outros. Desta forma, os princípios do Direito do Trabalho são violados com as condutas lesivas dos assediadores contra o empregado. Assim, este Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema “A compreensão sistemática da violação dos princípios do Direito do Trabalho pela prática do assédio moral”, a fim de sanar os seguintes questionamentos: Qual a importância de se compreender a função normativa dos princípios do Direito do Trabalho? Quais os aspectos que configuram o assédio moral, e assim, delimitando o seu conceito? De que forma os princípios trabalhistas são violados no assédio moral? Para tanto, tem como objetivo analisar os princípios do Direito do Trabalho e as violações decorrentes do assédio moral. Assim, utilizou-se da pesquisa bibliográfica e documental acerca do tema, como a abordagem qualitativa, do tipo exploratório, para a elaboração do trabalho, pautando o desenvolvimento do mesmo, nos seguintes teóricos: Plá Rodrigues (2002), Hirigoyen (2002), Pamplona Jr. (2006), Alkimin, (2005), Nascimento (2004), dentre outros.

Palavras-chave: Assédio Moral. Danos. Direitos do Trabalho. Princípios. Violação.

ABSTRACT

Bullying is a psychic violence, a repression of the autonomy of the individual and the establishment of ties of otherness, which is defined, essentially, by the control of labor action of the social subject. And this condition in the productive organization, causes the expropriation of the human possibility of becoming the protagonist of his own existence, of singling out and developing his professional skills and the bonds of trust and acceptance with others. In this way, the principles of Labor Law are violated with the injurious conduct of the harassers against the employee. Thus, this Course Conclusion Paper has as its theme "The systematic understanding of the violation of the principles of Labor Law by the practice of moral harassment", in order to remedy the following questions: What is the importance of understanding the normative function of the principles of Labor Law? What are the aspects that constitute bullying, and thus delimiting its concept? In what ways are principles violated laborers are violated in bullying? For tano, it aims to analyze the principles of labor law and violations arising from bullying. Thus, the bibliographical and documentary research about the theme, as well as the qualitative, exploratory-type approach, for the elaboration of this work, guiding the development of the same, in the following theorists: Plá Rodrigues (2002), Hirigoyen (2002)), Pamplona Jr. (2006), Alkimin, (2005), Nascimento (2004), among others

Key words: Moral Harassment. Damage. Labor Rights. Principles. Violation.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. Visão geral da principiologia trabalhista	13
2.1. Conceito de princípios	13
2.2. A importância dos princípios do Direito do Trabalho	16
2.3. A força normativa dos princípios	18
2.4. Princípios referentes ao Direito do Trabalho	19
2.4.1. Princípio da proteção.....	19
2.4.2. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas	21
2.4.3. Princípio da primazia da realidade	22
2.4.4. Princípio da continuidade da relação de emprego	23
2.4.5. Princípio da inalterabilidade contratual.....	24
2.4.6. Princípio da intangibilidade salarial	25
2.4.7. Princípio da irrenunciabilidade de direito.....	26
3. Assédio Moral.....	28
3.1. Compreensão conceitual do assédio moral.....	28
3.2. Evolução histórica do assédio moral	39
3.3. Elementos caracterizadores do assédio moral.....	42
3.3.1. Abusividade da conduta dolosa.....	45
3.3.2. Repetição e prolongamento da conduta.....	48
3.3.3. Ataque psicológico	49
3.3.4. Finalidade de exclusão.....	50
3.4. Principais efeitos do assédio moral	51
3.4.1. Efeitos Psicológicos	51
3.4.2. Efeitos Sociais.....	54
3.4.3. Efeitos Econômicos	55
4. Os princípios violados pelo assédio moral	57
4.1. Princípio da irrenunciabilidade de direitos	57
4.2. Princípio da proteção	58
4.3. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas	59

4.4. Princípio da intangibilidade salarial	61
4.5. Princípio da continuidade da relação de emprego	61
4.6. Princípio da primazia da realidade	63
4.7. Princípio da inalterabilidade contratual.....	64
5. Conclusão	66
REFERÊNCIAS	70

1. INTRODUÇÃO

No mundo atual, muito se fala sobre o fenômeno do assédio moral, que compromete o ambiente laboral, e conseqüentemente diminui a produtividade da empresa, o que acarreta nos empregados conseqüências e transtornos de grandes proporções.

Aliás, para se constatar o assédio moral o funcionário deve ter sido exposto a situações de humilhação e constrangimento de maneira repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Assim, o assédio moral trata-se de uma conduta que busca em sua essência humilhar e denegrir seus empregados, comportamento esse praticado pelo empregador, ou pelos colegas de trabalho entre si no ambiente laboral.

Tal conduta causa na vítima danos psíquicos, psicofísicos, dentre eles: o estresse pós-traumático, ansiedade generalizada, depressão, síndrome de burnout, e conseqüentemente estes distúrbios acarretam a hipertensão arterial, problemas digestivos, problemas de sono, problemas na tireoide, pesadelos, dentre outros; chegando até a atingir o ambiente de trabalho e espaço social.

Em suma, o assédio moral causa danos, por vezes, irreparáveis, à vida do indivíduo, como à sua saúde e ao ambiente familiar. Um trabalhador acometido de assédio moral pode ser tão denegrido em sua dignidade que ele próprio acredita em todas as inverdades ditas contra ele e, assim, esse profissional assediado pode jamais vir a recuperar sua integridade, ficando sem forças para lutar e sair da situação a que foi posto. Essa falta de perspectivas apenas agrava-lhe os problemas de saúde tornando-se, assim, um círculo vicioso

Neste sentido, este Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema “A compreensão sistemática da violação dos princípios do Direito do Trabalho pela prática do assédio moral”, a fim de sanar os seguintes questionamentos: Qual a importância de se compreender a função normativa dos princípios do Direito do Trabalho? Quais os aspectos que configuram o

assédio moral, e assim, delimitando o seu conceito? De que forma os princípios trabalhistas são violados no assédio moral?

Para tanto, tem como objetivo “Analisar os princípios do Direito do Trabalho e as violações decorrentes do assédio moral”.

Afinal, sendo o assédio moral uma conduta lesiva ao empregado, provocando dano psicofísico e psicoemocional, deve-se entender que os danos ocorridos são consequências naturais advindas da violação aos direitos da vítima.

Além do que, o comportamento abusivo muitas vezes acoberta a pretensão de sujeitar o empregado a um pedido de demissão, a impedir o progresso do mesmo na atividade profissional, ou de fazê-lo sentir humilhado perante os demais. Esta conduta consigna-se através de injustificáveis processos disciplinares, do desconhecimento dos méritos do empregado, da execução de serviços em condições indignas, além do comportamento difamatório e injuriosos contra o empregado, sem deixar de mencionar a ociosidade forçada, são estas algumas das atitudes do assediador.

Desta forma, os danos causados a um trabalhador que sofre com o assédio moral não se restringem aos danos materiais e financeiros que este pode vir a ter em decorrência da perda de dias trabalhados ou da perda de emprego. Por sua vez, o dano moral advindo do assédio moral, também é muito maior que aquele tutelado pelo Estado que protege a dignidade ou a integridade da pessoa. O dano para a vítima de assédio é maior e tem repercussões na saúde do trabalhador e em sua vida social e familiar.

Nestes pressupostos, o dano causado pelo assédio moral repercute em toda a vida do trabalhador e pode causar-lhe danos à saúde, depressão, desemprego e em casos extremos até mesmo suicídio.

Para investigação do tema proposto, utilizou-se, portanto, da pesquisa bibliográfica e documental acerca do tema, assim, como a abordagem qualitativa, do tipo exploratório, para a elaboração deste trabalho, pautando o desenvolvimento do mesmo, nos seguintes teóricos: Plá Rodrigues (2002), Hirigoyen (2002), Pamplona Jr. (2006), Alkimin, (2005), Nascimento (2004), dentre outros.

Desta forma, o primeiro capítulo trata da visão geral da principiologia trabalhista, enaltecendo a sua importância e função normativa, tendo em vista que os princípios estão entre as fontes materiais e as fontes formais do direito laboral, posto que, ao mesmo tempo em que denunciam os valores que devem imperar na ordem jurídica, revestem-se de características normativas, uma vez que inspiram o legislador e suprem as lacunas da atividade legislativa.

Por sua vez, o segundo capítulo traz uma compreensão conceitual do assédio moral, sua evolução histórica e os seus elementos caracterizadores; abordando, ainda, os efeitos psicológicos, econômicos e sociais que esta conduta causa tanto para o assediado, quanto para a organização, família e Estado.

Por fim, o terceiro capítulo traz esclarecimentos sobre os princípios violados pelo assédio moral, tendo em vista que os mesmos são para proteger as pessoas em seu espaço laboral, trazendo exemplos desta violação através da conduta assediadora.

Neste sentido, este Trabalho de Conclusão de Curso enriqueceu ainda mais os conhecimentos que adquiri em sala de aula, no decorrer do meu curso de Bacharel em Direito, possibilitando-me aprofundar quanto ao tema proposto.

2. Visão geral da principiologia trabalhista

2.1. Conceito de princípios

Os princípios jurídicos são, em essência, as estruturas primordiais do ordenamento jurídico do País. Neste sentido, para a ciência do direito, são considerados proposições ideais que expressam toda a concepção do fenômeno jurídico.

Assim, constituem-se em normas centrais, em orientações a serem seguidas e respeitadas, e que, depois de alcançadas, se relacionam a um sistema jurídico, informando-o.

De acordo com Melo,

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e racionalidade do sistema normativo, no que preside a inteligência das diferentes partes componentes de todo unitário que há por nome jurídico positivo (MELO, 1997, p.27)

Portanto, para ocorrer uma regulação, os princípios devem ser os primeiros passos a serem dados, pois, contemplam em seu núcleo uma diretriz muito mais rigorosa do que uma simples regra, que apoia uma ciência e viabiliza meios para a sua correta compreensão e interpretação.

Para Plá Rodriguez,

Princípios são linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta e indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orienta a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos (RODRIGUEZ, 2002, p.52)

Na previsão de que um determinado ramo jurídico seja suficiente, é preciso confirmar se reúne uma série de itens, dentre os quais estão situados os princípios diretores que reproduzem as propriedades específicas dos demais ramos jurídicos.

Assim, ao se sustentar a autonomia do Direito do Trabalho, não se pode negar que o mesmo tem princípios próprios, diferentemente dos que imprimem outros ramos do direito. Portanto, os princípios do Direito do Trabalho se estabelecem nas linhas diretrizes que inspiram o sentido das normas trabalhistas e representam a regulamentação das relações de trabalho.

Vale ressaltar, ainda, que os princípios fizeram parte das conquistas trabalhistas ao longo dos tempos.

De acordo com Bebbber,

Podemos então, sob um ponto de vista particular, conceituar princípios do direito como preceitos jurídicos que constituem o fundamento de certa disciplina jurídica, inspirando a criação de normas e orientando na sua interpretação, bem como normatizando situações previstas legalmente. (BEBBER,1997, p.25)

Diante destes pressupostos, pode-se afirmar que os princípios são a verdadeira garantia do melhor efeito do direito, porque eles se posicionam acima do próprio edifício jurídico, apenas tocando-lhe o topo de sua superestrutura, pois os princípios se dispõem na condição de garantidores supra normativos, impregnados de uma reserva ética.

Além disso, Giglio (2005, p. 69), afirma que “a noção de princípio não é pacífica entre os doutrinadores do direito”, estabelecendo, assim, algumas distinções entre princípios e peculiaridades,

[...] podemos estabelecer algumas distinções entre princípios e peculiaridades do processo trabalhista: a) os princípios são necessariamente gerais, enquanto as peculiaridades são restritas, atinentes a um ou a poucos preceitos ou momentos processuais; b)os princípios informam, orientam e inspiram preceitos legais, por dedução, e podem deles ser extraídos, via raciocínio indutivo; das peculiaridades não se extraem princípios, nem delas derivam normas legais; c) os princípios dão organicidade e institutos e sistemas processuais; as peculiaridades, não, pois esgotam sua atuação em âmbito restrito, geralmente atinente ao procedimento e não ao processo. (GIGLIO, 2005, p. 69)

Por isso, os princípios possuem funções distintas, que são essenciais em todos os ramos do direito, principalmente, no Direito do Trabalho, devido à fragilidade que envolve o trabalhador ao defender os seus

direitos diante do empregador. Assim, o jurista, ao empregar o direito, não contará apenas com a seriedade da norma, ele terá em suas mãos o poder de utilizar uma série de princípios para sustentar a sua decisão.

De Castro afirma que,

Os princípios de direito são portadores de três missões a) Informadora: inspiram o legislador, servindo de fundamento para o ordenamento jurídico; b) Normativa: atuam como supletiva, no caso de ausência de lei. São meios de integração de direito e; c) Interpretativa: operam como critério orientador do juiz ou do intérprete. (CASTRO apud RODRIGUEZ, 2002, p.43)

Assim, os princípios que se formam no direito do trabalho permitem ao intérprete uma probabilidade de apontar os novos componentes que a sociedade inseriu na norma, trazidos pela realidade dos fatos, pelas novas ideias, pela mudança nos usos e costumes.

O caráter informador dos princípios configura num meio de guiar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa, para suprir lacunas ou omissões da lei.

A função informadora serve de inspiração ao legislador e de fundamento para normas jurídicas; A função normativa atua nas lacunas e omissões da lei. A função interpretativa serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei. No art. 8º da CLT/1943, determina que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho, para fundamentação das normas jurídicas. (BRASIL, 2009).

Por sua vez, o caráter normativo serve como fonte supletiva, nas lacunas ou nas omissões da lei. Por outro lado, a função interpretativa serve como critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

Desta forma, os princípios indicam a verdadeira finalidade da lei: a que a atualidade requer e não a que orientou a criação da mesma.

Porém, os princípios devem ser aplicados conforme objetivos, a fim de serem aplicadas às devidas situações concretas que visam a proteção do trabalho, além disso, os mesmos não podem ser aplicados contra a lei.

Portanto, existem limites ao emprego dos princípios do direito do trabalho, de modo que o resultado da interpretação não seja absurdo, ilógico, contraditório ou que viole os dispositivos legais.

A compreensão desse limite é muito importante na medida em que os princípios gerais do direito do trabalho foram recebidos pelo sistema jurídico trabalhista, e assim, atribuir-lhes uma função significativa como fonte subsidiária do direito.

De acordo com Reale, os princípios,

São verdadeiros fundamentos de um sistema de conhecimento, como tais admitidos, por serem evidentes, ou por terem sido comprovados, mas, também por motivo de ordem prática de caráter operacional, isto é como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e práxis. (REALE, 1997, p.56)

Neste sentido, os princípios são condições básicas fundamentais de uma ciência que servirão de suporte para as estruturas posteriores. Afinal, eles possuem autonomia própria e devem caminhar lado a lado com as normas jurídicas, emprestando-lhe sua coerência e irreverência, que, ao contrário das normas propriamente ditas, não se prendem a uma dogmática rígida e sem muitas alternativas.

Além disso, têm uma função singular, no Direito do Trabalho, devido à vulnerabilidade que envolve o trabalhador ao defender os seus direitos diante do empregador, pois, o jurista, ao aplicar o direito, não contará apenas com o rigor da norma, ele terá em suas mãos o poder de utilizar uma gama de princípios para fortalecer sua decisão.

Em suma, a ideia de princípio ou sua conceituação resigna a estruturação de um sistema de ideias, pensamentos ou normas por uma ideia mestra, por um pensamento chave, por uma baliza normativa, de onde todas as demais ideias, pensamentos ou normas derivam se reconduzem e se subordinam.

2.2. A importância dos princípios do Direito do Trabalho

O artigo 8º da CLT manifesta, nitidamente, que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho.

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 1998)

Assim, a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho é de suma importância para que este ramo do direito alcance sua eficácia plena. A evolução do Direito do Trabalho reflete as transformações graduais em seu conjunto de princípios, que exige novos estudos à luz das suas normas e dos desafios da sociedade pós-industrial.

Além da previsão legal para a aplicação dos princípios, em caso de falta de disposição legal ou contratual, há no mesmo dispositivo legal a proibição expressa para que se aplique na Justiça do Trabalho o direito comum, quando este for discordante com os princípios fundamentais do direito do trabalho, procurando reproduzir maior importância a estes do que ao direito comum.

O Direito do Trabalho possui, devido ao caráter especial de seu campo de atuação, princípios próprios que deverão guiar todo o trabalho jurisdicional realizado pelo Poder Judiciário, sempre obedecendo ao ideal de justiça social que este ramo do Direito tem como primeiro fundamento.

Neste sentido, a importância dos princípios do direito deve-se a finalidade do Direito do Trabalho, que é de assegurar melhores condições sociais e de trabalho ao trabalhador, retificando as deficiências encontradas nas relações trabalhistas e proporcionando-lhes uma vida digna para desempenhar seu papel na sociedade. É um ramo com características protetivas, que visa favorecer o empregado que é a parte mais fraca da relação de emprego.

Desta forma, não se deve esquecer que a parte dependente é o trabalhador, e que o Direito do Trabalho, em quase a totalidade dos casos, deverá implementar normas que tendam a protegê-lo, pois é notório que este representa a parte mais fraca, sendo, então, moralmente correto que sejam criados princípios com o objetivo de garantir mecanismos aptos a diminuir a desigualdade econômica que existe entre as partes (empregado e empregador).

O Direito do Trabalho tutela o trabalho subordinado e tem na relação empregatícia seu objeto específico, seu campo de atuação. Além disso, possui normas imperativas e, portanto, indisponíveis pela vontade das partes. Com efeito, as partes podem conciliar para ampliar a proteção legal, mas não para mitigar direitos do empregado.

Assim, os princípios servem, também, para impedir que uma norma com conteúdo injusto seja aplicada, pois, não se pode perder de vista que o que se busca na aplicação da lei é alcançar a Justiça.

2.3. A força normativa dos princípios

Numa visão pós-positivista, o sentido da aplicação normativa não mais se simplifica a um método que cuida majoritariamente da correlação entre uma previsão legal e um fato. Mas, se dá a partir da interpretação dos elementos evidenciados no caso concreto, dos princípios a serem efetivados e dos fins pretendidos.

No entanto, não significa que se deve ignorar o método da subsunção do fato à norma, pois o método, apenas, deixa de ser absoluto ou predominante dando lugar a uma nova interpretação jurídica, a qual preza por um exercício do Direito lastreado no exame completo do ordenamento jurídico, relacionando princípios, valores e regras, sem desconsiderar a realidade social e o caso concreto.

Ou seja, o aplicador e intérprete não é somente um revelador dos dizeres normativos, mas um construtor da norma à luz dos princípios, regras, valores e finalidades do ordenamento.

Luís Roberto Barroso afirma que,

Não é verdadeira a crença de que as normas jurídicas em geral – e as normas constitucionais em particular – tragam sempre em si um sentido único, objetivo, válido para todas as situações sobre as quais incidem. E que, assim, caberia ao intérprete uma atividade de mera revelação do conteúdo preexistente na norma, sem desempenhar qualquer papel criativo na sua concretização (BARROSO, 2010, p.347-348)

Nestes pressupostos, vale ressaltar que pela complexidade do ordenamento, o princípio é mais que a descrição de um comportamento, mas informa imediatamente uma finalidade, a qual deve ser compreendida pelo aplicador e devidamente valorizada.

Afinal, a mera aplicação do princípio, sem uma interpretação em que esteja de acordo com a totalidade do ordenamento, muitas vezes pode gerar contradições, incoerências e injustiças, violando o próprio senso de valor e ideal.

Portanto, para tornar uma norma efetiva, deve-se, antes de tudo, apurar o efeito que cada princípio pretende produzir diante dos fatos, e, assim, identificar o que se pode exigir perante o Judiciário, a fim de garantir a realização do efeito normativo em caso de descumprimento e, por fim, dispor de meios jurídicos eficazes na implementação da consequência jurídica, ou seja, de ampla tutela.

2.4. Princípios referentes ao Direito do Trabalho

2.4.1. Princípio da proteção

O Princípio da proteção é apontado, por toda doutrina especializada, como a viga mestra do Direito do Trabalho, este princípio

assegura a irredutibilidade salarial, revelando-se como espécie do gênero da inalterabilidade contratual lesiva.

Assim, o Princípio da proteção utiliza-se da regra que mais favorecer o trabalhador na relação empregatícia.

“O princípio da proteção engloba outros princípios que favorecem o trabalhador, sendo eles in dubio pro operário, da norma mais favorável e da condição mais benéfica. (RODRIGUEZ, 1997, p. 28-29)

Assim, de acordo com a aplicação do in dubio pro operário quando há na lei duas ou mais interpretações, impera a mais benéfica ao trabalhador.

Apesar do Princípio in dubio pro operário dar ao aplicador da Lei, na dúvida quanto a interpretação da norma, a escolha entre as interpretações legais viáveis, sendo que a norma a ser aplicada deverá ser a mais benéfica ao trabalhador, desde que não afronte a vontade do legislador, ou versar sobre matéria probatória. (LIMA, 1997, p.81)

Sussekind afirma que este princípio está esboçado no art. 468, caput, da CLT, que assim dispõe:

Art. 468 – Nos contratos de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda, assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia. (SUSSEKIND, 2004, p.113)

Portanto, havendo várias normas jurídicas aplicáveis a uma mesma situação, deve-se optar pela mais benéfica ao empregado.

Neste contexto, Martins reitera,

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º XXXVI, da CF), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro. Ao menor aprendiz é garantido o salário mínimo horário, salvo condição mais favorável. (§2º do art. 428 da CLT). (MARTINS, 2006, p. 97)

Neste sentido, compreende-se que este princípio determina que uma situação palpável existente, deve ser respeitada na medida em que seja mais positiva ao trabalhador, do que a nova norma ajustada.

2.4.2. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

De acordo com Delgado,

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui talvez o veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. (DELGADO, 2004, p. 89)

Alguns autores, no entanto, preferem utilizar a denominação “princípio da irrenunciabilidade”, porém, muitos de forma equivocada, pois, a expressão “indisponibilidade” possui abrangência bem superior à da expressão “irrenunciabilidade”. Assim, considerando a renúncia como ato unilateral de despojamento de direitos, pode-se concluir que as limitações jus laborais vão além, detendo até mesmo os atos bilaterais (transação) que lesem o empregado, como disposto no art. 468 da CLT.

Diante deste pressuposto, é importante elucidar a diferenciação entre renúncia, transação, composição e conciliação. Neste sentido, renúncia refere-se ao ato unilateral em que o titular do direito dele abre mão; a transação diz respeito a um ato bilateral em que as partes fazem concessões recíprocas acerca de direitos controvertidos; por sua vez, composição é um ato através do qual se reconhece a titularidade de um direito e se assume a respectiva obrigação dele decorrente; por último a conciliação atribui-se ao ato judicial por meio do qual as partes realizam transação intermediada por autoridade jurisdicional, com intuito de colocar fim total ou parcial a um processo.

No tocante à conciliação, vale destacar que ela poderá abranger parcelas trabalhistas que, em princípio, estariam protegidas na esfera privada.

Quanto à renúncia, também convém frisar que, em algumas raras situações, é admitida no Direito do Trabalho, como ocorre em caso de opção retroativa pelo FGTS, em caso de pedido de demissão de empregados protegidos por estabilidade ou garantia de emprego e em caso de dirigente sindical que requer ou aceita transferência para fora de sua base territorial (art. 543, CLT). Além disso, convém destacar, como exceções a este princípio a prescrição e a decadência.

Portanto, Delgado afirma que,

Para a ordem jus trabalhista não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo do trabalhador (art. 468, CLT). Por essa razão, em face da amplitude do princípio por além do ato meramente unilateral, ele melhor estaria enunciado através da abrangente expressão princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. (DELGADO, 1999, p.157)

Compreende-se, portanto, que o objetivo em si da proteção concebida por tal princípio é garantir ao trabalhador identificar a contraprestação a qual faz jus por seu trabalho, de maneira estável, não sujeita a inconstância da economia e a instabilidade do mercado e, por extensão, garantir a satisfação de um conjunto, ocasionalmente mínimo, de suas necessidades, entre as quais a alimentação.

2.4.3. Princípio da primazia da realidade

No Direito do Trabalho, diferentemente de outros ramos da Ciência do Direito, em circunstâncias de contencioso processual, impõe-se a prevalência da verdade real em detrimento da verdade formal.

“Em casos de discordâncias entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos e acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno de fatos”. (RORIGUEZ, 2000, p.339)

Logo, do princípio decorre que, diante de uma situação de conflito envolvendo o trabalhador em sua relação de trabalho, deve o juiz, ao

dizer o direito, guiar-se no sentido de buscar a verdade real, dando preeminência aos fatos em detrimento das formas (documentos, formulários, instrumentos de controle).

Saad elucida,

No contrato de trabalho, se houver discrepância entre seu conteúdo e o que realmente faz o trabalhador há que se levar em conta o que este realiza na prática. Em nenhuma hipótese, o que se escreveu ou o que se estipulou num contrato há de sobrepujar as condições reais em que é prestado o serviço. É claro que as considerações têm subjacente a certeza de que o contrato-realidade é mais vantajoso ao trabalhador do que formalizado num documento. Pode ocorrer o contrário, hipótese em que há de prevalecer o contrato escrito. (SAAD, 2002, p.68)

Desta forma, este princípio consiste num efetivo instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real numa situação em litígio.

2.4.4. Princípio da continuidade da relação de emprego

O Direito do Trabalho presume que a relação de emprego se dá por prazo indeterminado, executando-se logicamente, os casos de contratos de trabalho por prazo certo. Assim, a regra geral é de que o contrato de trabalho seja a prazo indeterminado, no entanto, se houver um tempo determinado, o mesmo deverá estar mencionado no pacto empregatício.

De acordo com Barros,

O princípio da continuidade da relação de emprego visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. (BARROS, 2010, p.180)

Além disso, este princípio está delineado nos artigos 10 e 448 da CLT,

Art. 10 da CLT - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

(...)

Art. 448 da CLT – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. (CLT, 1988)

Portanto, vale ressaltar que este princípio é favorável ao trabalhador, na medida que com o passar do tempo agrega ao seu patrimônio jurídico vantagens alcançadas pelas negociações coletivas e pelas inovações legislativas, e, principalmente, aquelas de caráter pessoal, como por exemplo, promoções e adicionais que, por sua habitualidade, passam a integrar o contrato de trabalho.

É de suma importância evidenciar, também, que além das vantagens diretas, como as supracitadas, um vínculo de trabalho duradouro revela progressos pessoais e familiares do trabalhador, afinal a estabilidade no emprego oferece uma base mais sólida, inclusive e principalmente no aspecto social, possibilitando, assim, que o trabalhador desfrute de bem estar físico, mental e social.

2.4.5. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é de importante aplicabilidade no direito do trabalho, especialmente em defesa do trabalhador hipossuficiente. Afinal, é moldado nas especificidades jus trabalhistas, e sua aplicabilidade impede que ocorra qualquer tipo de mudança no contrato de trabalho que possa resultar em lesão ou prejuízo para o trabalhador.

Assim, é imprescindível a aplicação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao caso concreto com a finalidade da manutenção de um vínculo trabalhista equilibrado e equitativo.

Neste sentido, o ordenamento jurídico preserva a aplicação deste princípio como umas das condições de manutenção da justiça no ramo do direito do trabalho, trazendo não apenas dispositivos legais que

fundamentem o referido princípio, como pronunciando decisões que demonstram o efetivo respeito a seus ditames e a grande importância da proibição da alteração do pacto laboral causadora de prejuízos ao trabalhador.

Embora possa haver uma leve redução da aplicação do princípio pelas cortes trabalhistas brasileiras, em razão da instabilidade econômica, o que influi necessariamente no mercado de trabalho, a flexibilização neste caso, por meio de negociação coletiva, torna-se positiva; respeitando, no entanto, os limites legais.

Em suma, é importante que o ordenamento resguarde a materialização da inalterabilidade contratual *in pejus*, mesmo que tal materialização ocorra adequando-se à realidade de cada momento social e econômico, atendendo-se sempre à razoabilidade e proporcionalidade na sua aplicação.

Neste sentido, temos no princípio da inalterabilidade contratual *in pejus* um grande instrumento de proteção aos direitos do trabalhador e de concretização de um efetivo equilíbrio no campo fático das relações trabalhistas em nosso país, no que toca aos contratos de trabalho e às partes nele envolvidas.

2.4.6. Princípio da intangibilidade salarial

O art. 468 da CLT veta qualquer mudança que não seja benéfica ao trabalhador e o art. 8º, §1 da Convenção n. 95, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visa proibir descontos salariais, exceto aqueles dispostos em legislação do país em questão.

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

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado

reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (BRASIL, 1988)

Portanto, este princípio protege a contraprestação máxima da prática laboral, ou seja, o salário.

Além disso, dá garantias do trabalhador não perder o valor salarial relativo à gratificação por exercício de função a partir de 10 anos contados do início das atividades específicas, exceto se a reversão ao cargo efetivo se operou por justo motivo. Este princípio é criação jurisprudencial, consolidada na súmula n. 372 do TST.

2.4.7. Princípio da irrenunciabilidade de direitos

“A impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.” (MORAES apud RODRIGUEZ 2003, p.37)

Diante do exposto é notório afirmar que o trabalhador não pode privar-se de direito trabalhista que lhe venha favorecer.

No entanto, o princípio da irrenunciabilidade é aplicado de forma parcial e não absoluta, e integral no Ordenamento Jurídico, no que tange a relação trabalhista.

Diante disso, Coutinho ressalta,

Se, por um lado é inconteste que durante a vigência do contrato de trabalho os direitos laborais são irrenunciáveis, para evitar fraudes, por outro lado, há o reconhecimento, como ressalta PINTO MARTINS, que os atos de renúncia de direitos são válidos se forem praticados em juízo. (COUTINHO apud PINTO MARTINS 2000, p. 14)

Assim sendo, o empregado não pode renunciar seus direitos, via de regra; porém, se essa renúncia, por ventura, for favorável a ele, será permitida sua ocorrência desde que seja pela tutela jurisdicional.

A obrigatoriedade do Judiciário para a consolidação dessa renúncia se dá como garantia de que o empregado não seja induzido pelo empregador, mas sim, que haja respaldo judicial com a ponderação dos limites legais para tal.

Desta forma, evita o abuso e a ordem por parte do empregador no que tange a imposição de sua vontade e interesse ao empregado. Por isso que a aplicabilidade do Princípio da Irrenunciabilidade se dá de forma parcial no Direito trabalhista, pois ocorrerá em certos momentos mediante o Poder Judiciário.

3. Assédio moral

3.1. Compreensão conceitual do Assédio Moral

O termo assédio moral possui um conceito multidisciplinar, pois envolve diversos ramos da ciência, e existe desde quando a humanidade resolveu se organizar em sociedade.

No âmbito profissional, entretanto, o assédio moral refere-se às relações de emprego, seus elementos, tipos e condutas comuns.

Thome afirma que,

O assédio moral são ações negativas, contra uma ou várias pessoas, mediante as quais se nega a comunicação com uma pessoa durante um longo período, marcando, dessa forma, as relações entre os autores e as vítimas. Tendo como características essenciais do assédio moral do trabalho a confrontação e o constrangimento. (THOME, 2009, p. 36)

Para Cohen

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (COHEN apud MIRANDA, 2002, p.32)

Portanto, trata-se de um fenômeno complexo e de uma realidade no mundo do trabalho; além disso, para que uma ação seja definida como assédio moral, tanto a intenção do assediador, como a duração e frequência com que os episódios ocorrem, é preciso que seja investigada.

Afinal, é um tipo de violência que envolve os princípios éticos individuais e coletivos e que pode afetar a qualidade de vida dos trabalhadores, levando-os a doenças físicas, psíquico-emocionais e sofrimento no espaço laboral.

De acordo com Hirigoyen,

O assédio moral nasce como algo inofensivo e propaga-se de forma silenciosa, sorrateira e traiçoeira. Em um primeiro momento, os dois protagonistas adotam uma atitude de "evitação do conflito": o agressor ataca com pequenos toques indiretos, uma mentira, uma afronta sutil, sem provocar abertamente o conflito. A vítima submete-se, preferindo não se mostrar ofendida e procura tentar um acordo a arriscar-se no conflito. Esses ataques, porém, vão se multiplicando e a pessoa é acuada, posta em situações de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes de forma recorrente, por períodos cada vez maiores, o que pode chegar à violência manifesta. (HIRIGOYEN, 2002, p.56)

Diante destes pressupostos, é notório ressaltar que a violência no ambiente organizacional se apresenta de forma variada: desde acidentes físicos a sofrimentos psíquicos. Além disso, o que se pode apreender é que a violência está cada vez mais perversa e sutil.

De acordo com Alkimin,

O assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou "psicoterror", é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e persecuidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho. (ALKIMIN, 2007, p. 36)

Embora a autora refira-se ao "terrorismo psicológico" e "psicoterror", estas expressões já foram usadas em estudos realizados por Heinz Leymann, precursor do estudo sobre o assédio moral.

Essas expressões, portanto, são utilizadas como sinônimo de assédio moral, e refere-se as práticas de humilhações, perseguições e ameaças nos locais de trabalho. Também diz respeito à comunicação hostil e antiética dirigida de forma sistemática ao assediado.

Hirigoyen, que apesar de ter propensão ao uso da expressão assédio moral, também, utiliza o termo psicoterror para designar os maus-tratos nas organizações. Ela e muitos outros autores citam o psicoterror e o terrorismo psicológico relacionando-o ao sofrimento psicológico que o assediado passa diante dos efeitos psicológicos que o assédio provoca.

Terrorismo psicológico ou "psicoterror" relacionam-se com assédio moral na medida em que se refere ao sofrimento psicológico que o assediado é submetido. O abalo psíquico, por sua vez, é de tal modo que se iguala a um processo de luta terrorista, onde o ambiente de trabalho se torna um lugar hostil, tenebroso, capaz de causar adoecimento. O assediador, no entanto, se comporta como um terrorista, uma pessoa cheia de más intenções, que age rotineiramente para maltratar sua vítima.

Muitas vezes, o assediador, age de forma sutil e bem direcionada a uma vítima selecionada. Desta forma, o psicoterror pode ser comparado à característica do assédio moral feita de modo silencioso e pouco visível, diferente dos ataques diretos explícitos. O assediador mostra-se como um fantasma para o assediado, entretanto é inexistente para aqueles que não estão sofrendo o assédio. Por isso, muitas vezes os colegas de trabalho não acreditam nos relatos do assediado, uma vez que o assediador, para os outros, se mostra amigável.

O assediado mantém-se em constante medo, porque não sabe o momento que vai acontecer a conduta assediadora, mas sabe que ela ocorrerá. É um terror psicológico que leva o assediado a doenças psicológicas, e em consequência surgem as doenças e transtornos físicos.

No entanto, para que seja considerado assédio moral é preciso que vários aspectos sejam levados em consideração.

Afinal, o assédio moral é uma forma de violência psíquica, pois são realizadas através de diversas condutas abusivas praticadas pelos assediadores, seja com atos, gestos, palavras, até comportamentos humilhantes, degradantes e constrangedoras.

Segundo Pamplona Jr et al,

O assédio moral será considerado um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prologadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros. (PAMPLONA JR. et al, 2016, p 120)

Neste sentido, a prática do assediador deve ser sistemática e prolongada, o que nos remete a reiteração da conduta inadequada. Não importando, portanto o tempo de duração durante o fato em si, mas sim a sua repetição.

Além disso, o assédio moral não ocorre somente através do empregador ou superior hierárquico, mas, também, pelos colegas de trabalho do assediado.

Diante deste pressuposto, Alkimin traz três possibilidades quanto ao assédio moral: o assédio vertical, o assédio horizontal e o assédio ascendente.

O assédio vertical, mais comum, é cometido pelo superior hierárquico do sujeito passivo que, às vezes, teme perder o seu poder, pois considera o subordinado uma ameaça potencial. Além disso, é possível que existam casos em que é a própria empresa que desenvolve estratégias assediadoras para que o empregado demita-se.

As empresas podem assumir uma postura assediadora na medida em que praticam atos constrangedores e humilhantes de forma sistemática na tentativa do empregado pedir demissão. Como por exemplo os membros eleitos da CIPA (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) e os representantes sindicais, que muitas vezes são assediados para pedirem demissão, pois não podem ser dispensados pela empresa por terem estabilidade.

No assédio horizontal, o colega de trabalho de mesmo nível hierárquico é o assediador, agindo com comportamentos provocados pela inveja, competição, motivos religiosos, políticos, ou até mesmo por discriminação, entre outros. Vale ressaltar que é possível que a própria empresa estimule o comportamento inadequado, através da competição agressiva entre colegas.

O assédio ascendente, por sua vez, não é um tipo comum de assédio moral, que ocorre, por exemplo, quando o empregado tem uma promoção de um cargo de chefia e os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhá-lo. Isso é agravado quando não há comunicação entre superiores e subalternos.

Alkimin reforça que,

Há intenção discriminatória e perseguidora do assediador. A intenção perseguidora pode ser percebida quando o sujeito ativo desdenha de tudo aquilo que o empregado realiza em seu trabalho ou quando entrega vários afazeres ao assediado em tempo insuficiente para sua realização e depois afirma que era incompetente para tal produção. (ALKIMIN, 2007, p.45)

Tal intenção discriminatória pode ocorrer, por exemplo, quando o empregador repassa todas as atividades exercidas pelo assediado a outro colega de trabalho, deixando o sujeito passivo sem tarefa para realizar. Nesse caso a intenção é a segregação de um dos empregados tornando-o vítima do assédio moral.

A intenção discriminatória associada ao assédio moral tem como objetivo, portanto, eliminar a vítima da empresa. Entretanto, é possível haver casos em que o caso do assédio moral é produzido com a intenção de manter a vítima sob controle somente para satisfação pessoal.

Vejamos o conceito de Prata,

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo a práticas de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista. (PRATA, 2014, p. 51)

Prata traz outros aspectos não citados em seu conceito, que se refere ao entendimento quanto à influência do assédio moral no psicológico do empregado que está sendo assediado. Infere a maneira sutil e indireta da conduta perseguidora e sua prolongação no tempo. Menciona, também, os danos causados à vítima que muitas vezes acaba se retirando do meio laboral.

É sabido que a prática do assédio moral ocorre devido às condutas inadequadas aplicadas pelo assediador naquele ao qual se quer humilhar. De uma maneira geral e simplificada, pode-se observar que a conduta abusiva do assediador trata-se da prática de várias condutas infelizes de forma usual e intencional, às vezes sutis, dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, reduzindo consideravelmente a autoestima do empregado.

A perseguição psicológica existente no assédio pode acionar mecanismos de instabilidade física e emocional diferentes para cada pessoa. A reação à pressão é imprevisível e nem sempre está associado a estar ou não em situação de vulnerabilidade na empresa. É possível que o assediado não esteja em situação de vulnerabilidade, mas em decorrência do assédio ele vai sendo fragilizado e conduzido a condição de vulnerabilidade. Dessa forma, passa a se sentir inseguro e suscetível cada vez mais ao assédio.

Uma pessoa mediana que tem equilíbrio emocional poderia se sentir insegura e menosprezada, mas sem maiores consequências além de dano moral.

Mas, quando o assédio prolonga-se no tempo, afeta o aspecto psíquico do assediado e, conseqüentemente o físico. Depressão, baixo autoestima, sentimento de fracasso, incompetência, impotência sexual, úlcera péptica, infarto do miocárdio, acidente vascular cerebral e até mesmo suicídio são sentimentos, doenças e atitudes frequentemente observados em empregados que sofrem o assédio laboral.

Tratando-se desse viés da fragilidade psicológica temos a colaboração de Nascimento,

Assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2004. p.922)

Assim como os demais autores, Nascimento, em sua obra, fala da conduta abusiva como forma de ofensa a personalidade, a dignidade, a

integridade física e psíquica. E também, informa em seu conceito de assédio moral a ideia de que a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante atinge a natureza psicológica da vítima, mas para isso ocorrer é preciso que haja uma repetição constante. Logo, um só ato esporádico não seria capaz de trazer lesões graves psíquicas à vítima.

Quando há conduta abusiva e esporádica, não tem porque se falar em assédio moral.

Em sua obra, Nascimento ressalta que,

O efeito da conduta ofensiva é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e, o que é mais importante, sem motivo legítimo. É essa imposição de desigualdade existente no ambiente de trabalho que viola os principais direitos subjetivos do trabalhador. (NASCIMENTO, 2004, p.54)

Um outro efeito trata-se da deterioração do meio ambiente de trabalho, o que ocorre com as pessoas que sofrem o assédio moral e que por algum motivo conseguem se manter no trabalho suportando-o por longo tempo. Nesses casos, o ambiente de trabalho se torna insalubre e como os próprios colegas não percebem o assédio, passam a acreditar que o sujeito passivo mudou o seu comportamento por uma questão pessoal e que portanto, deveria se retirar do trabalho.

No final de seu conceito, Nascimento nos leva a crer que “a conduta assediadora só ocorre durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”. (NASCIMENTO, 2004, p.32)

Já o autor Silva, traz um conceito maior na tentativa de abranger várias questões que envolvem o assédio moral e uma delas é o tempo do assédio.

Vejam a reprodução do conceito de Silva:

O assédio moral nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do

trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado. (SILVA, 2005, p. 02)

Para ser evidenciado como assédio moral no ambiente de trabalho é preciso que haja repetição de forma contínua e prolongada da conduta assediadora. A ocorrência de uma conduta esporádica revela-se um dano moral, mas não assédio.

Neste sentido, existe um efeito agressivo no psicológico do sujeito passivo e para isso ocorrer é necessário haver várias investidas.

Segundo Silva, “o assédio pode ocorrer durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela” (SILVA, 2005, p. 03). Em ambos os casos, entende-se que ocorre o assédio em razão da função que o empregado exerce.

Portanto, é importante estar ciente de que o empregado pode sofrer o abuso dentro ou fora do seu ambiente de trabalho. Afinal, empregados que trabalham em casa podem ser vítimas do assédio moral, através de e-mail, telefone, vídeo conferência, enfim, através de todos os meios de comunicação.

Também, infere-se que o empregado que não está em seu horário de trabalho, mas que continua sofrendo humilhações em um outro momento, mantém-se em condição reiterada de assédio. Mas para isso, obviamente, é necessário que o assédio esteja relacionado à função exercida no trabalho.

Além disso, o autor reconhece os riscos não só à saúde física e psicológica do trabalhador, mas também, à empresa e ao Estado. Isso porque, a empresa passa a ter sua imagem vinculada a um mau tratamento para com seus empregados. O próprio ambiente de trabalho se torna tenso e inseguro para todos aqueles que convivem na empresa.

Há também a responsabilidade civil prevista no Art. 7 e Art. 186 do Código Civil, assim como a aplicação da responsabilidade objetiva, nos termos dos mesmos artigos.

“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. (BRASIL, 2002, p.01)

Já o Estado, teria que criar estratégias para tentar reduzir essa prática abusiva das empresas e apoiar aqueles que se sentem assediados e

que iniciam uma lide judicial. É possível, também, observar que há uma crescente de desempregados que saem das empresas, muitas vezes, doentes sob o aspecto físico e mental. São mais trabalhadores desempregados e doentes que recorrem ao serviço público para seguro desemprego, tratamentos e benefícios previdenciários onerando o Estado e conseqüentemente toda a sociedade.

O assediado tem a possibilidade de recorrer à justiça, uma vez que há proteção constitucional e das demais normas jurídicas no que se refere a defesa dos direitos de personalidade que são inatos, absolutos, vitalícios, intransmissível e irrenunciáveis. A Constituição Brasileira de 1988, assegura o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, o Código Civil, em seu Capítulo II, trata explicitamente Dos Direitos Da Personalidade e no que se refere a perdas e danos pode-se tratar a defesa através do Art.10 e Art. 12 do referido código.

Silva, menciona que “é possível que o objetivo de levar a vítima a demissão não seja o único”. (SILVA, 2005, p. 14)

No entanto, é possível a configuração do assédio moral sem o objetivo de levar a vítima à demissão, mas pelo simples prazer de manter o assediado submetido às torturas psicológicas, alimentando o espírito sádico do assediador. (SILVA, 2005, p. 15)

Para Silva

O objetivo do assediador pode ser, também, o simples prazer de manter o assediado submetido às torturas psicológicas, alimentando o seu espírito sádico. É possível que após algumas investidas de assédio, o assediador passe a sentir uma maior satisfação em manter o empregado submisso no lugar de realmente dispensá-lo da empresa ou forçá-lo a pedir demissão. (SILVA, 2005, p. 17)

Para Santucci,

O assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a

organização, forçando-o a desistir do emprego. (SANTUCCI, 2006, p. 18)

Vê-se que é mais uma obra que se posiciona quanto à reação do empregado diante do assédio. Em seu conceito, percebe-se que ela revela a falta de humanização e de ética existentes no assédio.

As relações existentes entre patrões e empregados devem ser guiadas pelo bem estar coletivo em um ambiente humanizado. Entretanto, na ocorrência do assedio moral nota-se que o assediado está constantemente submetido a um ambiente de trabalho hostil, sem igualdade entre as pessoas, tratado constantemente com xingamentos, gritos ou submetido a trabalhos pesados que vão além da sua força física, ou seja, visto apenas como uma máquina que deve produzir e não como ser humano. Com isso a vítima poderá adoecer ou pedir demissão por não suportar mais o ambiente de trabalho desumano.

Já as relações éticas são marcadas por atitudes constantes e repetitivas do assediador com relação à sua vítima. Essas atitudes podem ser atos vexaminosos como chamar a atenção da pessoa na frente de todas para constrangê-la ou, por exemplo, colocar apelidos inapropriados com a intenção de depreciar a imagem da vítima. Esse tipo de comportamento antiético, também, pode conduzir a vítima a um processo de adoecimento ou afastamento do trabalho.

Quanto à desestabilização da vítima de assédio é possível que a empresa pratique outra forma de assedio através de mudanças do empregado a diversos setores da empresa. Assim, o assediado terá pouco tempo para se adaptar ao novo serviço e ao chefe, com isso acabará realizando um trabalho menos expressivo e quando começa a se adaptar a rotina da atividade é novamente transferido para outro setor.

Dessa maneira, desestimula o empregado de permanecer no trabalho, pois ele se sente incompetente e desamparado por parte dos chefes que têm pouca referência da qualidade do trabalho que foi desenvolvido. A imagem que a empresa quer passar é que ela tentou, mas o empregado não apresentou eficiência em nenhum setor da empresa.

Com esta postura, a intenção é desvalorizar o trabalho realizado, a pessoa do trabalhador e a sua imagem perante os chefes, os colegas de trabalho e o próprio assediado. Este, já abalado psicologicamente não consegue perceber o jogo maléfico que está sendo feito, decidindo, assim, pedir a demissão, ou ainda que perceba, permanecerá no emprego por necessidade financeira.

É importante, nesse momento, o conceito de assédio moral dado por Hirigoyen,

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta (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. (HYRIGOYEN, 2006, p. 17)

Um fato importante a ser percebido no entendimento do seu conceito e em sua obra como um todo, é referir-se a qualquer conduta. Assim, é possível entender que a conduta pode ser evidente, clara, direta e entendida de imediato, como pode ser sutil, desde que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física.

No que se refere a dignidade ou integridade psíquica relacionado ao assédio moral, o assediador procura atingir a sua vítima criando situações, de modo reiterado, que abalem o bem estar psicológico e a saúde mental do assediado.

Estas situações podem ser desde insultos e constrangimento, passando por críticas desnecessárias ou desmedidas, sobrecarga de tarefas e tempo exíguo para cumprir os trabalhos, como já foi mencionado anteriormente, além de insinuações e ameaças. Tudo isso resulta no adoecimento da vítima e abalo da sua saúde.

De modo geral, a consequência dos abalos psíquicos na vítima desencadeia transtornos na saúde física, fazendo com que o assediado tenha sintomas de depressão, pressão alta, insônia e outras doenças que se somem por consequência do assédio que está sofrendo.

A intranquilidade em não se manter no emprego é também uma forte ameaça ao assediado, que muitas vezes acaba por deixar-se prolongar nesta situação por estar preso ao medo de ficar desempregado.

O assédio moral pode afetar tanto a vítima que passa a conviver em um ambiente de trabalho desagradável para ela, quanto também a todos aqueles que percebem o clima constante de assédio. O ambiente de trabalho passa a ficar insuportável enquanto perdurar a condição de assédio.

Assim, partindo do que foi exposto, o assédio moral é uma violência psíquica, uma repressão da autonomia do indivíduo e do estabelecimento de vínculos de alteridade, que se define, essencialmente, pelo controle da ação laboral do sujeito social. E esta condição no âmbito da organização produtiva, provoca a expropriação da possibilidade humana de tornar-se protagonista de sua própria existência, de singularizar-se e de desenvolver as suas competências profissionais e os laços de confiabilidade e acolhimento com os outros.

3.2.A evolução dos Estudos do Assédio Moral

Na década de 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann, realizou uma pesquisa que teve grande repercussão nos estudos sobre o fenômeno do assédio moral. Através da sua pesquisa, chamada de LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorisation – Índice Leymann de Terrorização Psicológica, ele buscou conscientizar trabalhadores, sindicalistas, administradores quanto à existência de um fenômeno que conceituou como “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace”.

De acordo com Alkimin.

Leymann começou sua investigação na década de 1980 e sua pesquisa, pioneira no ambiente de trabalho, foi baseada em estudos de casos detalhados de um número de enfermeiros que cometeram ou tentaram cometer suicídio devidos a eventos abusivos no ambiente de trabalho. O fenômeno detectado em sua pesquisa foi

chamado de mobbing, que pode significar assediar multidão.
(ALKIMIN, 2005, p.38)

Assim, a partir daí, a expressão mobbing passou a ser associada à forma de violência coletiva ligada à organização do trabalho.

Com a propagação da expressão pelo mundo, o mobbing passou a ser globalizado; inclusive, em países como Itália, a denominação mobbing significa violência silenciosa. Na França, chama-se harcèlement moral; acoso moral, na Espanha; marahachibu, no Japão; bullying, na Inglaterra; mobbing, na Suíça e Alemanha e no Brasil, assédio moral, terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho.

Vale ressaltar que as diferentes terminologias citadas não são rigorosamente idênticas, portanto, apesar de serem associadas a ideia de assédio moral, devem ser consideradas as diferenças culturais e organizações de cada país, o que irá variar, portanto, o sentido dado aos casos de assédio moral.

Neste contexto em 1992, logo após ser vítima de bullying, a jornalista Andrea Adams publicou um livro apresentando o bullying e algumas medidas de prevenção e coibição deste fenômeno. Além disso, ela foi responsável pela liderança de dois programas: “Um abuso de Poder” e “De quem é a culpa?”. Por fim, criou uma ONG que recebe seu nome.

Já em meados de 1998, na França, o psiquiatra, psicanalista e professor Christophe Dejours lança o livro: Souffrance em France - la banalisation de l' injustice sociale, expandindo análises anteriores sobre questões relacionadas ao trabalho e os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores.

De acordo com Dejours,

Existe uma guerra econômica operada mediante a elevação crescente da competitividade, processo esse denominado de “banalização do mal”, definido como resignação da sociedade na sua incapacidade de se indignar com o que causa sofrimento.
(DEJOURS, 2001, p.43)

No entanto, Marie-France Hirigoyen, publica, em 2002, algo que teve mais repercussão que a doutrina “dejouriana”, o “Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien” (Assédio Moral: a violência moral do cotidiano”). Ela era psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar. A obra da autora teve tradução e publicação no Brasil no início do século XXI. Através do seu trabalho, Hirigoyen revela a compreensão do “(...) sofrimento das vítimas e sua impotência em se defender”. (HIRIGOYEN, 2005, p.14)

A autora faz uma análise do assediador e do assediado, denominações escolhidas deliberadamente por ela por entender que trata de uma “violência declarada, mesmo quando oculta, que tende a dirigir seu ataque à identidade de outro e a dela extrair toda individualidade”. (HIRIGOYEN, 2005, p.16)

No Brasil, por sua vez, o assédio moral passou a ser conhecido com a dissertação de mestrado, da médica do trabalho Margarida Barreto, em 2000, pela PUC-SP, que tinha o seguinte título: “Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações”.

Neste mesmo período, Marie-France Hirigoyen, publicou a obra “Malaise dans le travail: démêler le vrai Du faux”, que em português recebeu o título de “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”. Como houve inúmeras interpretações sobre o termo assédio moral, em decorrência das diversas traduções da primeira obra da autora, surgiu inúmeros significados errôneos sobre o fenômeno; assim, Hirigoyen percebeu que havia uma necessidade constatada em lançar nova obra.

No ano seguinte, em 2001, Margarida Barreto estabeleceu o primeiro contato com Marie-France Hirigoyen, o que gerou o I Seminário Internacional sobre o assédio moral, realizado em abril de 2002, no Sindicato dos Químicos de São Paulo.

A repercussão e a crescente evolução dos estudos sobre o assédio moral começou, então, a ganhar destaque no Brasil, com a edição da obra de Margarida Barreto em 2000 e, posteriormente, com o I Seminário Internacional sobre o assédio moral.

Com a evolução temporal, do ponto de vista do trabalho, o assédio moral passou a ter enfoque com o desenvolvimento de uma

consciência comum coletiva, o que contribuiu para um grande aumento no número de reclamações trabalhistas, não só com o intuito da reparação do dano, mas também para a preservação dos seus direitos.

Portanto, a história nos faz compreender o quão é abrangente a questão do assédio moral. Além disso, o assédio moral detectado em estudos por Leymann e Hirigoyen nos revela que há muito tempo os empregados sofrem ações maléficas e devastadoras praticadas pelos assediadores. Ações abusivas constantes e humilhantes que contaminavam e que ainda contaminam o ambiente de trabalho, lesando direitos individuais e o psicológico dos assediados.

Atualmente, muitas vezes o assediado sai do trabalho acreditando que ele realmente estava desqualificado para a função, ou por estar tão doente que sente-se incapaz de prosseguir com uma lide judicial. No entanto, a classe jurídica tem um papel importante no que tange a proteção dos hipossuficientes assediados.

Neste sentido, a continuidade dos estudos, mostra-se fundamental para que todos tenham acesso ao conhecimento e aprofundamento dos trabalhos científicos concebidos pelos estudiosos e pesquisadores. E através desses trabalhos passa-se a entender os principais aspectos que circundam o assédio moral: conceitos, características, elementos, aspectos delimitadores, reconhecimento dos direitos violados e as lesões psicológicas, entre outros.

É possível, portanto, perceber, também, que o assédio moral é um tema de estudo observado em várias áreas do conhecimento. Afinal, além de alguns direitos serem violados, e a reparação pecuniária ser possível numa ação trabalhista, o âmbito social, também é atingido quando reflete na demissão do empregado que sai, muitas vezes, doente e passa a precisar de tratamento; sem deixar de mencionar a preocupação do assediado sobre a possível dificuldade em retornar ao mercado de trabalho.

3.3. Elementos caracterizadores do assédio moral

Os estudiosos especializados no assunto divergem sobre os componentes configuradores do Assédio Moral no Trabalho. Alguns acrescentam itens específicos enquanto outros contestam a essencialidade de determinados elementos. Ainda que não haja um consenso entre os estudiosos, alguns elementos são cruciais para considerar certos atos como assédio moral.

Para determinar alguns atos como assédio moral é levado em consideração à conduta agressiva ou vergonhosa, que tem como objetivo constranger a vítima, humilhá-la, fazendo-a se sentir inferior. Justamente por isso, que o assédio moral também é conhecido como terror psicológico, psicoterror e violência psicológica.

De acordo com Nascimento,

Esta conduta pode se manifestar especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ou colocar seu emprego em perigo ou ainda degradar o clima de trabalho, podendo ser também como prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induzem, naquele a quem se destina, sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo. (NASCIMENTO, 2004, p.06)

No entanto, o assédio moral é caracterizado, tanto pelo ato como, também, pela omissão, dada a conduta abusiva do empregador, chefe ou líder, que se repete contra a integridade física e moral de uma pessoa, causando, assim, irreversíveis danos psíquicos.

Vale ressaltar que o assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer de diversas formas; desde demonstrar desaprovação em público, como constantes ameaças, até mesmo obrigar o assediado a cumprir tarefas humilhantes ou irrealizáveis; além de tratar com rigor excessivo, expondo a pessoa ao ridículo, e até mesmo divulgando doenças ou algo íntimo e pessoal em público. Não obstante, as ações de sarcasmo, distanciamento e sugestão ao pedido de demissão, que são formas de assédio moral.

Segundo Hirigoyen,

A agressão no caso é clara: e um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica horários prolongados, que não se pode sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas. (HIRIGOYEN, 2002, p.82-83)

O assédio, no entanto, ocorre vitimando trabalhadores em seu ambiente de trabalho, por diversas questões: por motivos religiosos, por revista pessoal, por doença, questão sexual, por maus tratos e, por racismo.

Assim, o assédio moral tem a “característica peculiar de discriminação, exclusão propositada, intenção do assediador de minar as resistências psicológicas da vítima”. (BRITTO, 2010, p.79)

Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2012, p. 33-34) ensina que “a caracterização do assédio moral exige: conduta abusiva, ação repetida, postura ofensiva à pessoa, agressão psicológica, com finalidade de exclusão do trabalhador e dano psíquico emocional”.

Por outro lado, para Pamplona Filho ressalta que,

O assédio moral possui quatro elementos caracterizadores: a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) repetição e prolongamento dessa conduta; d) finalidade de exclusão”. No entanto, para o autor o dano psíquico não é considerado como elemento imprescindível de enquadramento no assédio moral. (PAMPLONA FILHO, 2016, p. 121-128)

Em sentido contrário, Sônia Mascaro Nascimento considera que,

A configuração do assédio moral demanda a constatação de doença psíquico-emocional (dano propriamente dito) através de perícia médica, justamente, segundo aduz, para não se generalizar o instituto e assim, separar o efetivo terror psicológico de outras doenças psicológicas nascidas das relações laborais. (NASCIMENTO, 2009, p. 413)

Além disso, Mascaro enaltece mais uma condição caracterizadora do assédio moral, que “a agressão deve ocorrer durante a jornada de trabalho do empregado e em seu exercício das funções”. (NASCIMENTO, 2009, p.415)

No entanto, levando em consideração a análise dos autores citados, percebe-se que é consensual entre eles, que o assédio moral requer uma conduta abusiva, agressiva e vexatória, pois visa o constrangimento do assediado e abalar negativamente a autoestima. Portanto, compreendo que os elementos caracterizadores do assédio moral, além da conduta abusiva, a repetição e prolongamento da conduta, a finalidade de exclusão, deve ser considerado, também, o ataque psicológico.

Afinal, além da individualização do sujeito, há uma inquietação universal com a principal consequência do terrorismo psicológico, qual seja, a agressão da saúde mental e física da vítima, que pode apresentar desde depressão, até provocar o suicídio. Tendo em vista que uma pessoa constantemente assediada adquire patologias que interferem na sua produção, ou seja, ela não produzirá mais como antes, fazendo-a se sentir incapaz.

3.3.1. Abusividade da conduta dolosa

Quando a chefia extrapola o seu poder de líder, visando exclusivamente denegrir o trabalhador na esfera profissional, considera-se como sendo abusividade de conduta dolosa. Pois, essa conduta é capaz de constranger a vítima, explicitando sentimentos de humilhação e inferiorização.

O jurista Luiz de Pinho Pedreira da Silva destaca a relevância jurídica representada pela conduta em razão da “ilícita finalidade de discriminar, marginalizar ou, de qualquer outro modo, prejudicar o trabalhador” (SILVA, 2004, p. 102).

“É necessária a intenção, ou seja, precisa ser comprovada a vontade do assediador, que este esteja agindo com dolo para atingir uma ou mais pessoas”. (ZANETI, 2016, p. 33)

O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve, ainda, a algum

propósito eticamente reprovável. Hipótese em que, porém, a indicação é de encarregada que se dirigia a todos, indistintamente, de forma grosseira e inadequada. Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral. Recurso da ré a que se dá provimento, nesse aspecto. (BRASIL, 2007, p. 05)

Hirigoyen, ainda, ressalta,

A conduta abusiva do agressor, que é aquela capaz de trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 65).

Assim, as ações do assediador torna o ambiente de trabalho insuportável para o assediado. Tais ações, que afetam a dignidade da vítima, diz respeito às palavras dirigidas, aos gestos deferidos e as atitudes realizadas.

Trata-se de conduta que atinge diretamente o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, que contraria aos bons costumes da relação da coletividade. (SILVA, 2010, p. 45)

De acordo com Guedes,

A conduta abusiva manifesta-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, e constrangimento, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional, até acarretar a destruição psicológica da vítima (GUEDES, 2003, p. 33).

O assédio moral, portanto, diz respeito a uma conduta intencional, ou seja, dolosa, que gera constrangimento à vítima ao tornar explícitos sentimentos de humilhação e inferiorização.

Neste sentido, Barros e Pamplona expõem que

A doutrina divide-se em duas correntes; a primeira, chamada de subjetiva, considera a intenção como elemento constitutivo do assédio moral. A segunda corrente, chamada de corrente objetiva, considera a intenção como um elemento acessório, que não é indispensável para configurara à existência do fenômeno. (BARROS e PAMPLONA, 2013, p. 950-960)

Traduzidas por atitudes humilhantes e repetitivas como, o isolamento, a desqualificação profissional, o terror psicológico, as condutas dolosas, o assediador tem o intuito de maltratar a sua vítima. Além disso, existe o assédio moral praticado pela própria empresa com o objetivo de aumentar a produção ou para se livrar de empregados considerados incômodos. Assim, o assédio pode ser entendido como um conjunto de atos, que intencionalmente, pressionam o empregado a abandonar o seu trabalho.

Segundo Hirigoyen,

A relação de assédio ocorre em duas fases: a sedução perversa e a violência manifesta. Na primeira fase, o agressor desestabiliza a vítima, fazendo-a perder progressivamente a confiança em si própria, corrompendo-a e subornando-a, para captar seu desejo, com o objetivo de destruí-la, pois ela representa uma ameaça (HIRIGOYEN, 2006, p. 107).

A intenção de diminuir a autoestima e fazer com que a vítima sintase inapta para exercer a sua função é um objetivo do assediador.

O agressor, mediante manipulação, impõe uma relação de dominação, por influência intelectual ou moral, fazendo do outro seu dependente. O agressor estabelece um controle sobre a vítima, através de ameaças ou intimidações, que a enfraquecem, mas não a destroem de imediato. O objetivo é conservar o poder e o controle (HIRIGOYEN, 2006, p. 107).

Portanto, o agressor age como um animal peçonhento tentando esmagar a sua presa; ameaçada a vítima permite-se vivenciar tal situação que vai se agravando com o passar dos dias.

Já na segunda fase, o agressor utiliza-se de mecanismos que passam a ideia de que há uma comunicação. No entanto, trata-se de uma comunicação que afasta e impede o intercâmbio, cujo intuito é usar o outro, para que ele continue a não entender nada e fique ainda mais confuso. São não-ditos, subentendidos e reticências que levam a vítima à um estado de angústia (HIRIGOYEN, 2006, p. 107).

Não obstante, denota-se que a intencionalidade do ato está presente em ambas as fases, de forma que se ausente a intenção do agente

agressor em prejudicar e destruir a vítima, as fases não se desenvolvem (HIRIGOYEN, 2006, p. 107).

Nesse diapasão, necessária a conduta intencionada, dolosa, por parte do assediador, no sentido de alcançar e prejudicar a vítima.

3.3.2. Repetição e prolongamento da conduta

Para que fique caracterizado o assédio moral é necessário que ocorra mais de uma vez, não precisando ser necessariamente prolongada, mas deve ocorrer uma constante progressão, repetitivo, já que é um processo com o alvo de minar os direitos fundamentais do trabalhador.

Além de ser um fenômeno frequente, exige-se a sistematização das condutas. Neste sentido, Pacheco afirma que “o caráter há de consubstanciar-se numa conjugação dos diversos atos, mas que se dirige ao mesmo fim ou efeito, em ordem de afetar a integridade moral do trabalhador”. (PACHECO, 2014, p.22)

Para o jurista Luiz de Pinho Pedreira da Silva, este seria o principal elemento característico da ilicitude do mobbing, “devendo a perseguição ter uma frequência quase que diária”. (SILVA, 2004, p.102)

Hirigoyen, por sua vez, entende “não ser necessária a regularidade para que o fenômeno seja reconhecido, sendo evidentemente indispensável o prolongamento no tempo através de mais de um ato”. (HIRIGOYEN, 2001, p. 35)

Desta forma, isto não quer dizer que o dano decorrente de um único ato não venha a ser ressarcido, afinal, sabe-se que o trauma psicológico decorrente de uma violência não precisa de repetição para se efetivar, entretanto esta conduta danosa não pode ser tida como assédio moral.

Nas palavras de Hirigoyen (2002, p. 17), “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão”.

Conclui-se, então, que o marco temporal para configuração do assédio moral deverá ser tal que cause um impacto real de perseguição ao assediado.

Neste sentido, Guedes destaca que,

No começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho. Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinquenta, e evidenciam que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror. (GUEDES, 2003, p. 27)

Zanetti reafirmou tal constatação, em seus estudos, de que a duração média dos ataques teriam que ser de 6 meses, tal como previu estudo estatístico realizado por Heiz Leymann. No entanto, não se determina mais o tempo para se considerar as atitudes humilhantes dentro de uma organização, como assédio moral.

Portanto, parece ser majoritário na jurisprudência o entendimento que o assédio moral laboral pressupõe o comportamento gradual, lento e de tempo prolongado por ações repetidas e sem marcação temporal determinado.

3.3.3. Ataque Psicológico

De acordo com Guedes,

Assediar é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas,

procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho (GUEDES, 2003).

Assim, o assediador subjuga seu empregado através da relação funcional, desestabilizando-o emocionalmente no ambiente do trabalho, com consequências extra empresa. Pretende-se na relação hierárquica em relação à vítima, agindo de maneira injusta por opção.

Sentindo-se poderoso, o assediador massacra o trabalhador com a opressão desmedida, agindo como uma pessoa perversa, que se sente feliz e realizada em praticar o mal; que se satisfaz com o sofrimento e o desespero alheio, que tudo faz pela infelicidade dos seus semelhantes, que gosta de demonstrar poder e força, sem quaisquer limites éticos ou ditados pela natureza e condição humana. Seu objetivo é alcançado quando elimina do ambiente do trabalho o indivíduo que não suportou as agressões ou quando, apesar de não ter sido demitido, o trabalhador cai doente, tornando-se improdutivo e inútil ao ambiente fecundo da organização.

Neste sentido, Pamplona Filho pontua que,

Sendo o assédio moral a conduta lesiva; o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima. Note-se, portanto, que a necessidade do dano não é um elemento da caracterização do assédio moral, mas, sim, da responsabilidade civil decorrente de tal conduta. (PAMPLONA FILHO, 2006, p.10)

Desta forma, o dano psíquico advindo do assédio moral, mesmo sendo frequente, não pode ser considerado elemento configurativo; afinal, trata-se de um elemento da responsabilidade civil decorrente dessa conduta.

3.3.4. Finalidade de Exclusão

A intenção perversa do assediador em estabelecer uma comunicação conflituosa, é uma característica marcante no assédio moral. E essa postura se revela através de manipulação e agressões sutis, com o objetivo de destruir a saúde psíquica da vítima e excluí-la do ambiente de trabalho.

Como menciona Nascimento,

A finalidade de excluir a vítima consiste, em última análise, em envidar todos os meios para fazer com que aquela pessoa que representa perigo se retire do ambiente de trabalho, fazendo-a cometer erros que culmine em seu despedimento pelo empregador, ou tornando o clima de trabalho tão degradante a ponto de forçá-la a demitir-se, aposentar-se precocemente, ou ainda licenciar-se para tratamento de saúde (NASCIMENTO, 2004, p. 925)

Assim, o intuito de excluir a vítima nem sempre pode ser percebido, podendo estar subtendido no comportamento abusivo, dificultando sua constatação.

Stadler afirma,

O que se pretende é a desestabilização emocional da vítima, levando-a a desistir do seu posto de trabalho diante das dificuldades enfrentadas. Isso se torna mais grave, considerando a dificuldade de obter a recolocação no mercado de trabalho, pois os índices de desemprego revelam que “para cada um que sai, há cinquenta esperando” (STADLER, 2008, p. 76)

Afinal, além de intencional, a conduta deve objetivar a exclusão da vítima do ambiente do trabalho, para que se configure o assédio moral.

3.4. Principais efeitos do assédio moral

3.4.1. Efeitos Psicológicos

Rocha ressalta que,

O assédio moral pode ter repercussões negativas difíceis de contabilizar. Pode originar na vítima danos irreversíveis e, em casos extremos, poderá, inclusivamente, levar ao cometimento de suicídio. As consequências podem ser extremamente nefastas, com possíveis reflexos ao nível da saúde, física ou psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família tal com nas relações sociais. Os seus efeitos nocivos poderão estender-se mesmo à própria empresa que permite este fenómeno, mas, por fim, repercutir-se-ão sempre sobre a sociedade. (ROCHA, 2007, p.16)

No âmbito psicológico, portanto, o assédio moral pode resultar num trauma que o indivíduo terá de suportar, por causa das sequelas psicológicas geradas. Assim, as cicatrizes nunca serão esquecidas e marcará a história do indivíduo assediado, pois o mesmo sofrerá com manifestações de distúrbios psicossomáticos.

Quando o assédio moral se mostra em estágio avançado se prolongando por mais tempo, se tornando mais intenso, o assediado entra em estado depressivo, apresentando-se com tristeza, angústia ou sensação de vazio e redução da capacidade de sentir satisfação ou vivenciar prazer.

Para Hirigoyen (2006, p. 160), “A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores”.

Frequentemente, o trabalhador deprimido tenta camuflar os sintomas na frente dos amigos, inclusive para seu médico, pois ele sente-se culpado, convencido de não estar mais com a capacidade de desenvolver suas atividades laborais. Desta forma, é de suma importância estar em alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave.

Logo após certo período de tempo de sofrer assédio moral, o empregado desenvolve distúrbios psicossomáticos; neste sentido, uma associação dos danos psíquicos aos físicos, pois o organismo do trabalhador assediado sofrerá reações.

Portanto, os distúrbios psicossomáticos e psicopatológicos referem-se a rotina de agressões psicológicas que advêm da conduta lesiva do assediador, e das formas de pensar, de maneiras mais ou menos intensas, frequentes e duradouras do assediado.

Nas palavras da psiquiatra Hirigoyen (2006, p 161), “O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu”.

Desta forma, os distúrbios psicopatológicos devem ser compreendidos segundo a teoria da psicodinâmica do trabalho, a partir da qual se depreende que “não há uma crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade” (DEJOURS, 1999: 34)

Assim, por meio do delineamento psicológico da interação indivíduo-trabalho percebe-se que o desequilíbrio no ambiente laboral pode conduzir à ocorrência de distúrbios psicopatológicos. E o aumento dessas psicopatologias decorrentes do assédio (moral e organizacional) diz respeito a ausência de solidariedade, a rivalização e o confronto com múltiplas exigências técnicas e laborais que culminam na disseminação da perseguição no ambiente de trabalho.

Diante destes pressupostos, vale ressaltar que grande parte das vítimas que sofrem esse tipo de agressão sentem as situações de assédio como se fosse uma guerra, uma tortura, um pesadelo ou uma substância tóxica, devido a gravidade dos fatos em suas vidas.

Sem deixar que as vítimas do assédio reagem as situações de assédio como se fosse um perigo de morte, ou seja, há a forte propensão a imaginar que o “mal prometido” pelos agressores pode se transformar em algo concreto.

Portanto, além do estresse, ansiedade generalizada, síndrome do pânico, depressão, pensamentos suicidas, afetividade negativa no quesito autoestima, paulatina despersonalização, síndrome de burnout, muitos buscam alívio em condutas auto lesivas ou nas drogas.

Contudo, é necessário pontuar, ainda, que há muita controvérsia sobre a necessidade da existência deste elemento para a configuração do assédio moral no trabalho. Alguns autores que creditam essencialidade aos danos psíquicos, afirmam que tais danos podem ser permanentes ou não, e devem ter umnexo de causalidade com a agressão moral.

É fato que muitas vítimas de assédio sofrem de danos psíquico-emocionais graves, como foi retratado anteriormente, entretanto, aquelas psicologicamente mais fortes, não obstante o fato de, também, terem sofrido assédio moral, podem vir a não apresentar tal dano.

A Constituição Brasileira de 1988 em seus artigos 5º, 7º e 225 asseguram a proteção da integridade física, psíquica e moral da pessoa humana e do trabalhador especificamente. Portanto, ainda que não haja o dano psicológico advindo da agressão, ainda que não haja o dano à saúde mental do trabalhador, a dignidade da vítima pode ser atingida moralmente.

Há necessidade de existir o dano psíquico, e “este ter de ser atestado por psiquiatra”, de acordo com Sônia Mascaro Nascimento (2009, p.18); entretanto, pode vir a ser um empecilho para a vítima buscar seus direitos junto à justiça. Aliás, o dano psicológico pode não ocorrer ou vir a se manifestar com o passar do tempo, prejudicando a correlação deste com o ato de assédio, sendo, portanto, difícil provar o nexo causal.

A violência moral deve ser caracterizada pelo ato agressor e não pelas características psicológicas das vítimas, tendo em vista que algumas pessoas são psiquicamente mais suscetíveis que outras.

Desta forma, esse entendimento é importante para que não haja um cerceamento de defesa para o trabalhador agredido.

3.4.2. Efeitos Sociais

O assédio moral, mais do que uma questão meramente individual, deve ser encarado como um problema social grave, que afeta a dignidade do trabalhador assediado, sua vida social, profissional e até mesmo familiar.

Afinal, as implicações no âmbito social referem-se à incapacitação precoce de trabalho, a existência de pensamentos suicidas e a desestruturação familiar e social da vítima. Além disso, muitas vezes se identifica a necessidade de aposentadoria precoce.

Com a perda precoce da capacidade de trabalho pode-se agravar o quadro de desemprego e, com isso criar mais uma forma de exclusão social e discriminação dos que sofreram assédio e ficaram incapacitados para o trabalho, mesmo que temporariamente.

Custos com tratamento médico e reabilitação; despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce); custos dos processos administrativos e judiciais são alguns dos efeitos sociais decorrentes do assédio moral.

Além disso, a família da vítima, também, é atingida, pois tem-se no trabalho não apenas a fonte de sobrevivência, mas também a satisfação para o trabalhador. Afinal, o trabalho destaca o homem no seio da família e da sociedade, e, se o trabalho não cumpre essa finalidade, gera insatisfação no profissional, isolamento do trabalhador, além de alterações comportamentais, que desestabilizam o convívio familiar e social do assediado.

Neste sentido, a sensação de fracasso e inutilidade mina o trabalhador, que, muitas vezes, para atenuar a agressividade e tensão interna, tem como recurso a bebida alcoólica ou outras drogas, que provoca uma desestrutura familiar significativa.

As consequências do assédio moral na vida do empregado são, portanto, devastadoras, acarretando a desestruturação familiar, podendo, inclusive, culminar com o término do casamento daqueles que foram vítimas.

Contudo, mister se faz uma análise acurada dos fatos, pois há que se abstrair do assédio moral no trabalho as manifestações paranoicas (não raras) de indivíduos que se sentem perseguidos por todos e por qualquer coisa, ou daqueles que se sentem o tempo inteiro ofendidos ante o mais inocente gracejo ou a observação mais irrelevante, bem como as advertências efetuadas diante de um descumprimento aos deveres impostos ao trabalho, concretizadas de forma reservada e respeitosa.

3.4.3. Efeitos Econômicos

Os efeitos maléficos do assédio moral são projetados para a sociedade, afinal, além de conduzir ao desemprego, a vítima pode se tornar num encargo para o Estado, pois, terá que gozar de benefícios previdenciários, devido aos problemas de saúde que os acomete, afastando-a das suas atividades laborais; além disso, resulta, também, em prejuízos à própria organização do trabalho, posto que o trabalhador assediado demonstra queda na produtividade, dificuldades de integração e interação com os outros trabalhadores; sem deixar de mencionar que provoca um déficit para o empregador.

Portanto, um indivíduo que sofre assédio moral numa organização, possivelmente, aumentará os custos operacionais da empresa, devido à queda na produção, resultante do absenteísmo, falta de motivação e de concentração, que aumentam os erros do serviço, sem deixar de mencionar a rotatividade da mão de obra e danos à imagem da atividade empresarial, o que compromete o seu regular prosseguimento.

Neste sentido, as consequências econômicas é grandiosa e bastante preocupante, o que não limita-se, apenas, a vida do empregado e empregador, mas atingindo, também, a sociedade como um todo; uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes, em decorrência da incapacidade laborativa, sobrecarregando, desta forma, a Previdência Social, que nos dias atuais sofre significativas reformas, com a PEC 287.

Além das consequências previdenciárias, é preciso ressaltar que há ainda, o aumento dos processos com alegações de assédio moral, e o custo que eles demandam ao judiciário.

4. Os princípios violados pelo assédio moral

4.1. Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Nenhum contrato de trabalho pode se sobrepor às normas instituídas na CLT e em nossa CF/88, especialmente em se tratando de cláusulas que suprimem imotivada e injustificadamente direitos básicos como os referentes á períodos legais mínimos para a concessão de intervalos destinados ao descanso e a realização das alimentações de cada empregado, diante da ausência de contratação de mais funcionários por parte das empresas empregadoras, sobrecarregando e afrontando os direitos de seus funcionários.

Quando um assediador exige que um funcionário deixe de gozar as suas férias, alegando que este tem muito serviço para finalizar, e o quadro de funcionários por ser reduzido, não permite a liberação deste empregado, percebe-se que há uma violação do princípio da irrenunciabilidade de direitos; ou, então, se a vítima por medo de perder o emprego concordar em não usufruir o que lhes cabe por direito, é notório afirmar que não terá qualquer validade o ato do operário. Afinal, o presente princípio esclarece que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis.

Desta forma, para assegurar a irrenunciabilidade de direitos, o artigo 9º da CLT é claro no sentido de que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Neste sentido, só será autorizado ao trabalhador renunciar os seus direitos no caso em que estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, visto que, nesse caso não se pode afirmar que o empregado esteja sendo forçado a fazer o que não deseja.

No entanto, se o trabalhador encontra-se, ainda, na empresa não se pode falar em renúncia de direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível ao trabalhador também transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral.

Outra situação que denota a violação deste princípio é quando o assediador passa atividades em excesso para ser realizada pelo assediado, ciente de que não dará tempo para ser entregue. O empregado com medo de ser demitido, caso não execute as atividades, trabalha em seu horário de almoço, além de fazer hora extra, sem que a empresa venha a pagá-lo pelas horas a mais trabalhadas.

No entanto, muitas vezes, o assediado, não faz ideia, mas está renunciando aos direitos que teria por realizar tais tarefas, quando ainda que feito, aceite não ser reconhecido pelo empregador, que por deliberada vontade levou-o a tal atitude.

4.2. Princípio da proteção

O ato de assediar moralmente um funcionário desencadeia atitudes que ferem aos princípios protetores do trabalhador.

Quando um determinado contrato individual de trabalho, por exemplo, assegura ao empregado comissão de 1% sobre as vendas. E, o empregador, diante das suas atitudes assediadoras, se nega a pagar a comissão ao empregado, sob o argumento de que houve prejuízo no faturamento da empresa e que a cláusula garantiria a comissão sobre o lucro líquido, na dúvida, o princípio em juízo assegura que não é essa a interpretação que deve prevalecer, pois a que favorece o trabalhador é aquela em que a venda incidiria sobre o valor bruto da venda.

Vimos, portanto, o princípio do *in dubio pro operario*, que se refere a uma subdivisão do princípio da proteção.

Contudo, além deste, há o princípio da norma mais favorável que garante que ao se prever um adicional de 50% sobre as horas extras e 100%, determinada convenção coletiva, prevalecerá a decisão prevista na convenção coletiva, pois trata-se da mais favorável ao funcionário.

Também, deve-se levar em consideração, nesta subdivisão, o princípio da condição mais benéfica, pois é válido afirmar que a exclusão de determinado direito do contrato em vigor, por um regulamento da empresa ou aditivo contratual, não é válido para um funcionário já contratado, mas, para os novos contratos.

Por exemplo, quando ao contratar um funcionário for estipulado que esse trabalhe de segunda a sábado, recebendo um valor “x” como remuneração e, posteriormente é determinado que este mesmo funcionário trabalhe, apenas, de segunda a sexta, por vontade do empregador; e recebendo o mesmo valor “x”, se após iniciar o processo de assédio moral deste funcionário, o chefe exigir que as suas atividades sejam realizadas de segunda a sábado, novamente, recebendo a mesma remuneração “x”, neste caso, não pode o empregador estipular que o empregado volte a trabalhar de segunda a sábado recebendo o mesmo valor “x” de remuneração. Portanto, será respeitada a condição mais benéfica.

Assim, o princípio da condição mais benéfica se caracteriza, pela garantia da preservação das cláusulas mais benéficas ao empregado ao longo de todo o contrato, para que não haja prejuízos para o empregado.

Outro exemplo, que possivelmente revela a violação deste princípio é quando na empresa há a conduta, determinada em contrato com critérios objetivos, para a realização de uma específica tarefa a ser executada pela equipe, recebendo, cada um, pelo seu desempenho até 100% do salário. Ainda que todos que atuaram na tarefa reconheçam que quem mais contribuiu para sua execução foi o empregado assediado, o assediador, em reunião com os funcionários, avisa que todos receberão 100% do bônus, exceto o empregado assediado que recebeu 10%.

4.3. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Segundo analisa Maurício Godinho,

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui talvez o veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. (GODINHO, 2004, p. 89)

Significa, portanto que, visando à proteção da parte hipossuficiente da relação trabalhista, cabe ao Direito do Trabalho utilizar de todos os meios para garantir que os direitos do empregado sejam assegurados. Entre as formas de amparo, pois, é que se encontra a indisponibilidade.

Portanto, quando a vítima de assédio afasta-se por auxílio-doença, e este é excluído da participação dos lucros e resultados da empresa em que sofreu o assédio, há uma violação do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Afinal, a norma resultante da negociação coletiva representa a vontade das partes na busca de certas vantagens consideradas importantes em confronto com os direitos, então, flexibilizados.

Certo que não se pode interpretar a redação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de forma a considerar válida a integralidade dos instrumentos coletivos, independentemente do fato de contrariar dispositivo de lei em prejuízo do empregado, pois o dispositivo em comento apenas reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho, como fontes do Direito do Trabalho, através dos quais são criadas normas e condições para a prestação de serviços, aplicáveis ao contrato de trabalho (art. 611 da CLT). Apesar, dos direitos que permitem flexibilização ou normatização própria figurarem como objeto da prerrogativa das partes de poderem negociá-los em busca de obter melhores adaptações e condições para a prestação dos serviços. Possível às partes, assim, estipular a participação nos lucros restrita apenas aos empregados que tenham trabalhado, no mínimo, quinze dias no ano, excluindo, de maneira expressa, aqueles afastados em gozo de auxílio-doença acidentário. No entanto, vale ressaltar que o afastamento do funcionário por auxílio doença é decorrente dos distúrbios provocados pelo empregado. Desta forma, o assediado terá direito a divisão de lucros na empresa.

4.4. Princípio da intangibilidade salarial

É vetado qualquer desconto no salário do empregado, salvo os descontos previstos em lei e normas coletivas de trabalho, todo e qualquer outro dependerá da prévia autorização, por escrito, do empregado.

Assim, quando o empregador tenta humilhar o funcionário e com isso, realiza descontos salariais em razão da quebra de algum material, ou a fim de culpá-lo pelo desaparecimento de algum objeto trata-se de atitude ilícita, age de forma ilegítima

Além disso, outra hipótese viável para se notar a violação deste princípio, refere-se à empresa que ao utilizar plano de carreira (Júnior, pleno, sênior), tem um gestor que realiza uma conduta assediadora com o empregado que é pleno, dizendo que este não está conseguindo exercer as tarefas de pleno, e, assim, coloca-o para fazer atividades de júnior, apenas com o intuito de humilhar o assediado. Além de determinar que o salário deste funcionário assediado será, portanto, referente ao júnior, insinuando que o mesmo não está contribuindo para o desenvolvimento da empresa, apesar dele permanecer no cargo de pleno.

4.5. Princípio da continuidade da relação de emprego

O ato de expor o trabalhador a situações humilhantes no ambiente de trabalho, de modo a diminuí-lo em relação aos demais colegas ou simplesmente em relação às suas habilidades enquanto profissional diz respeito ao assédio moral. Essa atitude atenta contra a dignidade do trabalhador, afetando sua vida tanto na esfera física quanto, principalmente, na órbita emocional e assim, violando o princípio da relação de emprego.

O assédio moral nas relações de trabalho, portanto, possui natureza constitucional e trabalhista, pois significa agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, sendo concretizado através de condutas antiéticas utilizando escritos, gestos, palavras e atitudes que expõem o empregado a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, de maneira prolongada, com fim de discriminar e/ou excluir a vítima (empregado) da organização e ambiente do trabalho.

Na visão jurídica, não se têm dúvidas que tal tema importa violação dos deveres contratuais, violando os princípios da boa-fé, respeito, não-discriminação, entre outros. Essa violação gera grandes problemas para o empregado, visto que fere a personalidade e dignidade, gerando problemas de saúde (psicofísicos), desemprego e até suicídio nos casos mais extremos.

Nessa visão, o assédio implica grave violação do dever contratual e de outras hipóteses legais previstas no art. 483 da CLT; portanto, o empregado, vítima do assédio moral, pode lançar mão da rescisão indireta, além de invocar a estabilidade no emprego no caso de demissão arbitrária, uma vez manifestando problemas de saúde como sequelas do assédio.

Outra consequência na relação de emprego é no que tange ao dano pessoal que o assédio moral gera na pessoa do empregado, posto que viola seus direitos de personalidade, sendo certo que a CF/88 protege a dignidade da pessoa humana e garante a tutela jurídica contra o dano moral, sem prejuízo do dano patrimonial, implicando a responsabilidade do empregador por violação contratual e abuso de poder, bem como a responsabilidade própria ou solidária do empregador (responsabilidade objetiva) por culpa de terceiro ou preposto.

A relação de emprego ou vínculo empregatício é um fato jurídico que é configurado quando alguém (empregado ou empregada) presta serviço a uma outra pessoa, física ou jurídica (empregador ou empregadora), com os elementos de subordinação jurídica, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.

O empregado não tem o poder de controlar a forma da prestação de serviço, é dirigido pelo empregador em que lhe é conferido o poder diretivo. O empregado está subordinado cuja execução de sua atividade

está sobre dependência de outrem para quem a sua atividade é dirigida, prestando serviço subordinado devendo se apoiar no poder de direção do empregador na forma de exercer seu trabalho.

A incumbência de prestação do serviço é atribuída a uma pessoa física e determinada, não podendo o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, devendo prestar pessoalmente os serviços.

Um exemplo que pode-se colocar como possível violação deste princípio é quando o assediador reduz consideravelmente a quantidade de tarefas a serem executadas pelo assediado, colocando-o em uma mesa pequena pra humilhá-lo.

A violação desse princípio está na quebra do caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Há, portanto, uma transformação do contrato da atividade em contrato de inação, descumprindo, assim, uma das principais obrigações do empregador que é determinação de tarefas como contraprestação ao salário.

4.6.Princípio da primazia da realidade

Conforme ensina Barros,

[...] as práticas de assédio moral, podem ser perfeitamente enquadradas em várias alíneas do art. 483 da CLT (como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama), capazes de autorizar a rescisão indireta, além de indenização por dano moral e/ou material. (BARROS, 2005, p.874)

Portanto, ao se exigir que um funcionário trabalhe horas extras, incubindo-o tarefas impossíveis de serem finalizadas ou além das suas funções, e, no entanto, o cartão de ponto não representar a verdadeira jornada do trabalhador, ele deve fazer valer o princípio da primazia da realidade. Afinal, o assediador, para atacar ainda mais a vítima, delibera diversas formas de

exploração desde a mais abusiva a mais iníqua, e tal princípio consiste em nivelar desigualdades.

Mesmo que para o direito do trabalho, os documentos apresentados serem dotados de uma presunção de veracidade relativa, pois admitem provas em contrário, o que valerá no processo de trabalho será a realidade vivida pelas partes, do que as condições fictícias registradas em documentos.

Nestes pressupostos, vale afirmar que todos os exemplos anteriores expostos, poderiam ser exemplos de violação desse princípio, uma vez que não caracteriza a verdadeira relação de trabalho, havendo, portanto, uma simulação do que ocorre efetivamente no cumprimento contratual.

4.7. Princípio da inalterabilidade contratual

Implementar o princípio da inalterabilidade contratual lesiva é essencial para a manutenção do equilíbrio do pacto laborativo, além da efetivação jurídica da proteção especial ao trabalhador, afinal, as normas de direito trabalhista não são apenas para regular a relação de trabalho, mas também para cumprir o papel de proteção da parte hipossuficiente da relação laboral, qual seja, o trabalhador

Desta forma, no assédio moral, a vítima deve fazer valer este princípio, tendo em vista que o nosso ordenamento jurídico resguarda a aplicação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva como uma das formas de manutenção da justiça no ramo do direito do trabalho, trazendo não apenas dispositivos legais que embasam o referido princípio, como proferindo decisões, por meio dos tribunais brasileiros, que demonstram o efetivo respeito a seus ditames e a grande importância da proibição da alteração do pacto laboral causadora de prejuízos ao trabalhador brasileiro.

Afinal, ao se sentir coagido, humilhado e triste o empregado, quando sofre assédio moral, tende a tomar decisões levados pelo emocional,

com uma tendência de aceitação e submissão à vontade patronal que pode lhe ser extremamente prejudicial.

Por exemplo, quando uma alteração da forma de pagamento da parcela do vale transporte do funcionário assediado, acarretando prejuízo ao mesmo, e sob alegação de não haver verba suficiente para o pagamento deste direito, em juízo será exigido à manutenção do pagamento em dinheiro do vale-transporte. A decisão basear-se-á no fato de que o empregador que opte pelo pagamento em dinheiro de quantia destinada ao transporte de seu empregado, sem autorização de norma coletiva, institui condição mais benéfica, que se incorpora ao contrato de trabalho, não mais podendo ser alterada em prejuízo do trabalhador.

Outro exemplo, que pode remeter a violação deste princípio é quando o empregado que trabalhava a alguns anos no turno diurno, ao ser assediado é colocado para trabalhar em turno noturno, com o intuito de que ele se demita. Há claro prejuízo ao trabalhador, o qual aceita o prejuízo a sua saúde e vida social para não perder o emprego. Assim, o princípio é violado pela alteração unilateral do contrato que prejudica o trabalhador que está sendo assediado.

Desta forma, o princípio da inalterabilidade contratual *in pejus* é um grande instrumento de proteção aos direitos do trabalhador e de concretização de um efetivo equilíbrio no campo fático das relações trabalhistas em nosso país, no que toca aos contratos de trabalho e às partes nele envolvidas.

5. Conclusão

No âmbito dos contratos de trabalho regidos pela CLT, a partir da construção doutrinária e jurisprudencial, pode-se afirmar que o dano à dignidade e personalidade do trabalhador é protegido. O que possibilita que a violação aos princípios inerentes ao Direito do Trabalho seja combatida, e assim, que o trabalhador agredido em seus direitos, tenha prestação jurisdicional.

Afinal, o assédio moral é um fenômeno que não pode e nem deve ser aceito pela sociedade, e tão pouco o assediado deve ficar sem a reparação cabível. Portanto, deve ser esclarecido, compreendido e combatido no espaço laboral.

Aliás, o Assédio Moral no ambiente de trabalho vem se tornando uma matéria cada vez mais preocupante à sociedade, devido aos inúmeros desgastes que provoca a quem sofre, pois causa profundos abalos à saúde e bem estar da vítima.

Tendo em vista, que a postura do assediador refere-se a constantes humilhações, constrangimentos, vexames, e/ou qualquer outra ação, no intuito de diminuir o trabalhador e, com isso causar-lhes transtornos emocionais.

A moderna doutrina laboral prioriza as relações humanas no trabalho, com a adoção de medidas de prevenção a acidentes e enfermidades, assecuratórias de plenas condições de segurança e saúde para o exercício do trabalho.

No entanto, para configurar algumas condutas como assédio moral, como foi visto neste trabalho, é preciso que sejam diagnosticados os elementos caracterizadores deste processo.

Portanto, este Trabalho de Conclusão de Curso trouxe questões pertinentes a tais elementos, e os danos psicofísicos e emocionais que acometem uma pessoa assediada.

Além disso, é sabido que deve-se realizar análises dos efeitos do assédio sob diversas perspectivas: do empregado, do empregador e da coletividade.

Durante a investigação e estudo, percebeu-se que o ambiente de trabalho doente é o local propício para que, cada vez mais, atos de violência e de agressão psicológica se disseminem, e, com isso, proporcionalmente, ocorra a elevação dos casos de estresse por sobrecarga bem como das hipóteses de repercussão danosa do transtorno de estresse pós-traumático.

Sem deixar de mencionar que a conduta assediadora propicia o pedido de demissão por parte da vítima, por não suportar a pressão, e por se convencer que este pode ser um meio de aliviar a pressão; quando não ocorrem suicídios, ou o afastamento destes das atividades laborais.

Portanto, o assédio moral além de afetar a vida profissional, pessoal, a saúde mental e física do assediado, também traz danos à empresa, quanto à sociedade. Percebeu-se com isso, o caráter amplamente destrutivo desta conduta.

Neste sentido, percebe-se que é de suma importância que as empresas adotem políticas de prevenção e inibição de atitudes degradantes, oferecendo aos empregados boas condições de trabalho, e procurando preservar não só o rendimento e a imagem da organização, mas, também, de incorporar em seu discurso as reais preocupações contemporâneas da sociedade.

Assim, aplicando práticas educacionais e preventivas para combater este fenômeno, serve como meio para uniformizar a jurisprudência com relação aos elementos que compõem o assédio moral, uma vez que a posição adotada, tanto pela doutrina, quanto pela jurisprudência não é pacífica.

Diante destes pressupostos, vale, ainda ressaltar que flexibilizar as normas trabalhistas, no intuito de denegrir, diminuir e humilhar um empregado viola os Direitos do Trabalho.

Foi verificado neste estudo, portanto, que a Constituição Federal além de elevar o Princípio da Dignidade Humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, também assegura em seu consagrado artigo 5º, inciso V e X a proteção a intimidade, a vida privada, a

honra, a imagem e ao patrimônio moral e material, inclusive com a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

Desta forma, compreende-se que nos casos onde houver a violação do princípios do Direito do Trabalho, ocorrido com o assédio moral, deverá haver ampla tutela a vítima do abuso, de acordo com a Carta Magna.

Afinal, toda e qualquer conduta assediadora, no ambiente laboral, viola os princípios trabalhistas: o princípio da irrenunciabilidade do direito, o princípio da proteção, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da intangibilidade salarial, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade e o princípio da inalterabilidade contratual.

Neste sentido, cabe ressaltar mais uma vez, que nenhum contrato de trabalho pode se antepor às normas estabelecidas na CLT e em nossa Constituição Federal/88, principalmente, quando se trata das disposições que anulam infundada e injustificadamente direitos básicos.

Como foi visto neste estudo, o assédio moral viola os princípios do Direito do Trabalho, que são fontes de Direito e, assim como as leis e os costumes, regem, disciplinam e regulam as relações humanas nos seus mais variados aspectos.

Vale, ainda, ressaltar que uma só conduta assediadora, geralmente, está violando vários princípios ao mesmo tempo.

Diante destes pressupostos, os princípios devem ser utilizados para pautar determinadas condutas, os quais se mostram cada vez mais eficazes na aplicação das normas, contidas no art. 7º da CF/88, que visam à melhoria da condição social do trabalhador, esboçando a proteção da relação empregatícia.

Como fonte de Direito os princípios são largamente utilizados não somente para a elaboração de preceitos normativos, sendo, inclusive, muitas vezes normatizados, como também aplicados diretamente para impossibilitar diretamente os conflitos, autônomo e independentemente da existência de uma norma e, sobre ela pode predominar, mas também com o viés integrativo, para atender uma determinada omissão normativa. Nesse sentido, são os princípios também fonte própria e indispensável de integração

do Direito, e, particularmente, de presença incomparável no Direito Trabalhista, tanto pelo caráter hierárquico, de fonte normativa, como pelo seu caráter integrativo.

Conclui-se, portanto, que o assédio moral agride a dignidade humana, além de afrontar o preceito estipulado no artigo 225 da nossa Constituição Federal, que assegura as pessoas o meio ambiente sadio, inclusive o do trabalho.

Desta maneira, incorre que o empregador tem a obrigação de manter um ambiente adequado e saudável, inclusive psicologicamente para seus empregados.

Assim, este trabalho me propiciou aprofundar num tema que ainda requer mais estudo por parte dos profissionais da área de Direito.

REFERENCIAS

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

BRASIL. TST. **Acórdão que reconheceu o assédio moral**. AIRR-146040-39.2007.5.08.0007. Publ. DJ em 18 setembro 2009. Rel Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 09/09/2009, 6ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>, acesso em: 07 de setembro de 2017.

BRASIL. Código Civil. **Constituição Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 29 ed. atual. e ampl.. São Paulo: Saraiva: 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS Renato da Costa L. de Goes. PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário V. **A distinção do Assédio Moral de figuras afins**. Revista LTR, São Paulo, v. 77, n. 08, 2013.

BEBBER, Júlio César. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTR, 1997. 472 p.

BRITO, Jonas Santada. **Assédio moral e sexual**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, São Paulo, n. 4, p. 79, jan/abr, 2010.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim, 4ª Ed., Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001. Original: Souffrance em France: La banalisation de l'injustice sociale.

DELGADO, Maurício Godinho. **Contrato de trabalho**: caracterização, distinções e efeitos. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. 1471 p.

GIGLIO, Wagner. **Direito processual do trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2005, 590 p.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade civil das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.

_____, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing**. Acesso em: 04 de setembro de 2017. Disponível em <http://www.leymann.se/English/15100E.HTM>

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Princípios de Direito do Trabalho na lei da jurisprudência**. 2ª ed, São Paulo: LTR, 1997.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral no direito comparado**. Revista O Trabalho, n. 143, 2009.

_____, Sônia Mascaró. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 68n .8, 2004.

ONU. **Declaração dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego**. Magister, Porto Alegre, V. 13, p. 47-69, jul./ago. 2006, p.50.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3 ed. LTR, São Paulo, 2002.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 4 ed. São Paulo, 1997.

ROCHA, Mago Graciano de Pacheco. **O assédio moral no trabalho - O elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 5 ed. São Paulo: LTR, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis de Trabalho**: comentada. 35 ed. São Paulo: ITr 2002.

SILVA, J. A. da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: 2004.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 09 setembro de 2017.

.