

ASSÉDIO MORAL, SAÚDE MENTAL E DANOS EXISTENCIAIS

Diálogos essenciais entre o Direito e a Psicologia

Organizadores

Hugo Rios Bretas
Juliana Oliveira Braga

Autores

Hugo Rios Bretas
Juliana Oliveira Braga
Marcos Antônio Gonçalves Corrêa
Silvana Vanucci de Castro
Ana Maria Alves Machado
Ana Letícia Domingues Jacinto

Colaboradora

Maria Júlia Ângelo Pessoa

 Editora
Newton

ASSÉDIO MORAL, SAÚDE MENTAL E DANOS EXISTENCIAIS

Diálogos essenciais entre o Direito e a Psicologia

Hugo Rios Bretas
Juliana Oliveira Braga

ORGANIZADORES

Hugo Rios Bretas
Juliana Oliveira Braga
Marcos Antônio Gonçalves Corrêa
Silvana Vanucci de Castro
Ana Maria Alves Machado
Ana Letícia Domingues Jacinto

AUTORES

Maria Júlia Ângelo Pessoa

COLABORADORA

©2023 Centro Universitário Newton Paiva
2024

ESTRUTURA INSTITUCIONAL

Antônio Roberto Beldi
Reitor

Yaskara Arrial Palma
Coordenação do curso de Psicologia

Ana Paula Matias
Procuradora Institucional

Ariane Lopes
Responsável pelo Núcleo de Publicações Acadêmicas
do Centro Universitário Newton Paiva

Gabriela Guimaraes Machado
Coordenação de Pesquisa e Extensão

Valéria Edith Carvalho de Oliveira
Coordenação da Escola de Direito

ISBN 978-65-87392-20-2

A845

**Assédio moral, saúde mental, danos existenciais: diálogos
essenciais entre o Direito e a Psicologia / Organização
Hugo Rios Bretas, Juliana Oliveira Braga... [et.al.] – Belo
Horizonte: Editora Newton, 2024.
104 p.**

ISBN 978-65-87392-20-2

1. Direito. 2. Assédio Moral. 3. Psicologia. I. Bretas, Hugo
Rios. II. Título

CDU 343.54:159.9

(Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca do Centro Universitário Newton)



SETOR DE MARKETING E COMUNICAÇÃO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO NEWTON PAIVA
Av. Presidente Carlos Luz, 650 - Caiçara
Belo Horizonte - Minas Gerais - Brasil

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	5
1. DIÁLOGOS EMERGENTES ENTRE A PSICOLOGIA E O DIREITO PRIVADO: AS IMATURIDADES, INGENUIDADES, INCIPIÊNCIAS E INSENSIBILIDADES DO DIREITO QUANTO AO TRATAMENTO JURÍDICO DESTINADO À INTEGRIDADE PSÍQUICA.....	7
2. A QUEM COMPETE A ESCUTA DIANTE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REFLEXÃO PARA A BUSCA DE PRÁTICAS SAUDÁVEIS NAS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI.....	29
3. REFLEXÕES SOBRE O PODER E O PAPEL ATUAL DA LIDERANÇA DIANTE AO AUMENTO DOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL ELEITORAL EM 2022.....	53
4. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA REFLEXÃO DO FILME “O SÓCIO”.....	66
5. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	79

APRESENTAÇÃO

Hugo Rios Bretas
Juliana Oliveira Braga

A ciência do Direito é dotada de estarrecedora complexidade, tendo em vista que a sua essência precisa interagir e intervir racionalmente na sociedade, motivo pelo qual é imprescindível, em busca de maior completude, a promoção de diálogos maduros e saudáveis entre a ciência em foco e a psicologia.

O profissional do Direito, comumente, não compreende a essência, inclusive etimológica, das psicoses, saúde mental, traumas e outras. Diante desse vazio e a priorismo, outra sorte não resta senão “beber das fontes” da psicologia, tendo em vista a sua contundência e sensibilidade para lidar com as referidas questões.

Acredita-se, através das pesquisas realizadas, que o Direito não tem a sensibilidade e a competência plena para lidar com questões existenciais atreladas aos danos existenciais, assédio moral, imagem, entre outras. Inclusive, no Direito Privado, predominantemente os danos existenciais são repelidos por meio de sanções de cunho patrimonial, o que implica preocupante limbo, pois aquele que sofre angústias existenciais, só preencherá o seu vazio através de suplementos existenciais. Nesse sentido, há que se perseguir constantemente a adequada sanção, o que está absolutamente distante.

A pandemia causada pela nebulosa COVID-19, amplamente disseminada em março de 2020, acelerou diversos processos, de cunho tecnológico, inclusive. Assim, o distanciamento físico, na contramão do calor humano, que precisa existir dentro da sociedade, agravou ainda mais o colapso das relações humanas e, reflexamente, a saúde mental, nos âmbitos estatais e empresariais.

A partir desse delicado cenário, preocupados com a salubridade das relações interpessoais, emergem os estudos apresentados nesta obra, frutos do grupo de pesquisa “A gestão de pessoas e o assédio moral: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho e do Direito para um ambiente empresarial saudável”, coordenado pelos professores Hugo Rios Bretas e Juliana Oliveira Braga, viabilizado pelo Centro

Universitário Newton Paiva e contando com a presença de pesquisadores internos e externos, Doutorandas em Direito da UFMG. Por conta desses estudos, a Newton uma vez mais demonstra a sua qualidade diferenciada e a sua preocupação no sentido de proporcionar estudos verdadeiramente maduros, transformativos, interventivos e contributivos para a sociedade, que venham dar voz as necessidades contemporâneas e através dos quais vidas podem ser mudadas.

Apesar dos estudos apresentados, angústias humanas, ainda que haja o mais sublime diálogo entre as searas, nem sempre serão dirimidas, na medida em que as aflições da alma dependem da transcendência, que nenhuma ciência racional será capaz de esclarecer eficientemente.

DIÁLOGOS EMERGENTES ENTRE A PSICOLOGIA E O DIREITO PRIVADO: AS IMATURIDADES, INGENUIDADES, INCIPIÊNCIAS E INSENSIBILIDADES DO DIREITO QUANTO AO TRATAMENTO JURÍDICO DESTINADO À INTEGRIDADE PSÍQUICA

Hugo Rios Bretas

Doutor e Mestre em Direito Privado, Pós-graduado em Direito Civil e Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenador das pós-graduações em Direito Público, Direito de Família e das Sucessões, Membro da CPA, CONSEPE, Professor da Escola de Direito, EAD, Extensão e Conteudista do Centro Universitário Newton Paiva; Coordenador da Pós-graduação em Direito Público, Constitucional e Ambiental, membro do colegiado e professor da pós-graduação e graduação da UNIFUNCESI. Professor das Pós-graduações do SENAC, UNIPAC, ANADEM e MILTON CAMPOS. Membro da Comissão Estadual de Advogados Professores da Ordem dos Advogados do Brasil (OABMG).

Juliana Oliveira Braga

Mestre em Administração pela Faculdade de Pedro Leopoldo, Pós - Graduada em Administração de Recursos Humanos pela Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Atualmente é professora do Centro Universitário Newton Paiva no curso de Administração, Direito e no Ensino a Distância, orientadora de Estágio Supervisionado no curso de Administração, Psicologia e Trabalho de Conclusão de Curso no curso de Direito e no Ensino a Distância, membro do colegiado do curso de Administração do Centro Universitário Newton Paiva.

Resumo: A saúde mental da pessoa humana é um dos núcleos da ciência do Direito. Nesse sentido, o estudo prático sobre a imagem, dignidade da pessoa humana e personalidade, deve ser a tônica do ordenamento jurídico, de modo que qualquer pensamento contrário implicará retrocesso, o que está vedado por força principiológica constitucional. Assim, o desenvolvimento do sólido diálogo entre o Direito e outras ciências transcendentais, é emergente. Ora, na contramão do princípio da proporcionalidade, o ordenamento pátrio privatista não responde adequadamente às hipóteses de violação à personalidade, posto que a reação típica, de cunho patrimonial, em verdade, não é reparadora, tão somente minimizadora. Ademais, apesar de existirem novos impulsos autocompositivos, não há o acolhimento eficiente no processo civil da pessoa humana que sofreu violação moral, na medida que a linguagem pacificadora deve ser alinhada em relação a todos os atores da justiça, sejam eles parciais ou imparciais, perseguindo-se a suavização da linguagem técnica retórica não altruísta, que tradicionalmente acometem os ambientes forenses. No mesmo sentido, a indenização ou a rescisão indireta, mediante verbas trabalhistas, não são suficientes para a restauração da situação existencial. Em outras palavras, os traumas psíquicos, desencadeadores de neuroses e psicoses de um empregado que sofreu assédio moral não são reparadas com respostas jurisdicionais meramente indenizatórias. Por isso, a necessidade de se discutir a crise da imperatividade nas hipóteses de violações à integridade psíquica, sem a pretensão de trazer respostas exaustivas, na medida em que impactar discussões adormecidas, apáticas ou incipientes é sempre uma tarefa hercúlea.

Palavras-chave: Sanção, Proporcionalidade, Dignidade, Comunicação, Integridade.

1. INTRODUÇÃO

O Direito é uma ciência naturalmente intervencionista¹, que precisa dialogar com a sociedade, de modo racional e com o seu método singular da imperatividade e coercitividade.

Os referidos diálogos exigem transcendência, na medida em que a complexidade do mundo da vida é estarrecedora. Por isso, as ciências sociais, a política, biologia, medicina, história, psicologia, entre outras, são fontes importantes sobre as quais o Direito precisa interagir com mais prudência.

É perceptível que o diálogo pode se dar através de institutos, como o *amicus curiae*, que com o seu conhecimento técnico em áreas diversas são dotados de legitimidade, a depender do caso concreto, para o proferimento de pareceres elucidativos, o que é contributivo para a resolução de casos concretos, implicando a produção de efeitos jurisdicionais práticos. Além disso, as audiências públicas, que podem se dar, por exemplo, nos termos da Lei 9.868 de 1999, em sede de ação direta de inconstitucionalidade

1 Os atos de autonomia de eficácia pessoal são aqueles decorrentes do exercício de situação subjetiva cuja realização de interesses existenciais implica consequências relevantes unicamente para a esfera jurídica do seu titular. Trata-se de situação que não produz efeitos jurídicos diretos e imediatos que acarretem lesão ou ameaça de lesão a esferas jurídicas de terceiros, não admitindo a incidência de elementos limitadores da autonomia. Tomem-se como exemplo desse tipo de situação os atos de modificação corporal como a tatuagem, cuja repercussão jurídica se encerra na esfera do titular, ainda que tal ato possa gerar reflexos e impactos culturais para a coletividade.(...)

Os atos de autonomia de eficácia interpessoal são consequência do exercício de situação subjetiva que gera repercussão em esferas jurídicas distintas do titular da situação, alcançando pessoas que não praticaram o ato de autonomia. Essas pessoas precisam ser individualmente identificadas e devem comprovar a situação de serem afetadas pelos efeitos diretos e imediatos do ato de autonomia que causaram lesão ou que apresentam risco real de lesão a seus direitos. Trata-se, portanto, de situação que gera concreto conflito entre a realização de interesses existenciais em esferas jurídicas distintas(...)Nos atos de autonomia de eficácia social a realização de interesses existenciais decorre do exercício de situação subjetiva que apresenta efeitos jurídicos diretos e imediatos que geram ou podem gerar lesão a direitos de um número indeterminado de pessoas. Trata-se de consequências que oferecem risco real de ofensa a direitos de pessoas não necessariamente identificadas ou que causam efetivamente dano a essas pessoas. Nesses casos, diante das repercussões jurídicas negativas para a coletividade, é preciso considerar a necessidade de limitar, também em abstrato, a autonomia existencial do titular para garantia de direitos fundamentais que podem ser lesionados pelo exercício de um interesse individual, o que pode ser feito através da incidência da cláusula geral de bons costumes ou por meio de lei específica que proíba condutas que possam ser classificadas como de eficácia social. (DE CASTRO, 2018, p. 103).

genérica, por omissão, ou ação declaratória de constitucionalidade. Nesse sentido, as audiências públicas, a partir de um viés democrático, podem significar a oitiva de várias esferas da sociedade. No mesmo teor, os orçamentos participativos, através da oitiva de lideranças. No mesmo sentido, a Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça, a Lei 13.140 de 2015, ao tratarem da força pacificadora dos mediadores² e conciliadores judiciais, como auxiliares do juízo, preceituam que os referidos profissionais podem pertencer aos mais distintos campos do saber, desde que tenham ao menos 21 (vinte e um) anos de idade, tenham concluído curso superior autorizado pelo Ministério da Educação e Cultura há mais de 2 (dois) anos, tenham realizado curso de formação de mediadores, nos moldes legais e tenham se cadastrado perante o Tribunal competente. Isto é, ainda que os mediadores judiciais não sejam da área do Direito, a partir da compreensão da essência da autocomposição, poderão ser contributivos³ para a celeridade processual, pacificação social⁴ e acesso à justiça. Enfim, por mera amostragem, estamos a exemplificar algumas hipóteses em que o Direito admite o diálogo com outras esferas.

Os diálogos se tornam ainda mais alarmantes quando se toca no biodireito, a partir de temas nevrálgicos, como diretivas antecipadas de vontade, testamento vital, eutanásia, ortotanásia, autonomia do paciente, direito de morrer, distanásia, suicídio assistido, entre outros.

Em outros termos, a análise pura do direito, sem a respeitosa e coesa interação com outras áreas do saber, implica melindrosa limitação para a produção de soluções justas e práticas. Assim, axiologizar o Direito é essencial, a partir da transcendência e sensibilização das interpretações. Trata-se, portanto, de uma busca pela compreensão da obviedade de que o

2 Quanto ao posicionamento pessoal, num olhar administrativista o mediador pode ser conhecido como agente público. Por outro lado, em termos processuais é um auxiliar do juízo e, em termos criminais, funcionário público, para fins penais. De forma que, independentemente da esfera, o mediador precisa ser imparcial e equidistante do conflito, de modo que não pode ser argumentativo ao ponto de dizer a melhor solução, sob pena de aparentar ser um terceiro que decide o conflito, tal como ocorre na arbitragem, por exemplo. Por isso, o mediador não decide o conflito, não profere decisão ou provimento. Ao revés, deve se posicionar no sentido de aproximar os mediandos e até mesmo apontar distintas soluções. Porém, quem decidirá a melhor solução são as partes.

3 São vantagens da mediação: a) Eficiência; b) acesso à justiça; c) estímulo da paz; d) celeridade na resolução de conflitos; e) economia processual

4 O mediador é terceiro, que tem o dever de tentar aproximar as partes, restaurar vínculos, os laços, a partir da demonstração dos benefícios que podem ser obtidos através da concreção da mediação.

mero tecnicismo jurídico é incapaz de solucionar as angustias existenciais.

No presente artigo, a partir de um trabalho humanista e altruísta, além de principiológico, projetando-se o impacto da dignidade da pessoa humana, busca-se compreender que, aos olhos do direito privado, a sanção basilar para os danos morais é a indenização, que, por óbvio, não é capaz de restaurar o *status quo ante*, tampouco é capaz de reparar o prejuízo psíquico, apresentando um caráter meramente minimizador, apesar da solução abstratamente e aparentemente eficiente do artigo 944 do Código Civil, a partir do qual o *quantum* indenizatório arbitrado pelo Estado-Juiz deve ser suficiente e proporcional ao dano praticado. Em parecida análise, no direito empresarial os prejuízos morais entre sócios podem ser dirimidos por meio de indenizações e destituições, o que também não é restaurativo. Em similar tom de inquietude, na esfera trabalhista, quando se está diante do assédio moral, pode haver a rescisão indireta em face do empregador, o que implica verbas trabalhistas e indenizatórias destinadas ao empregado lesado, sem gerar eficientemente a restauração. Em outros termos, encontramos aqui uma crise da imperatividade, por não haver sanções suficientemente robustas para o combate dos danos existenciais, em *prima ratio* no Direito Privado ou em *ultima ratio* no Direito Penal. Aliás, tamanha insuficiência ou impotência se dá pelo fato de que a integridade psíquica, quando violada, não será reparada através de sanções patrimoniais-indenizatórias. Nesse sentido, a referida crise gravita sobre o princípio da proporcionalidade, tendo em vista o desajuste entre o meio e o fim.

Assim, esta angústia sobre a proporcionalidade, parece-nos, em sua plenitude, insolúvel. Porém, o único caminho para a minimização da crise consiste no diálogo emergente entre o direito e outras ciências.

2. O DIÁLOGO A PARTIR DA SOLIDARIEDADE

A composição de uma sociedade, marcada pela heterogeneidade de características, interesses, perspectivas e valores, é extraordinariamente complexa. Nesse sentido, emerge a ciência do Direito, a partir de sua fonte autêntica, através de seus símbolos linguísticos e seu método imperativo, além do monopólio punitivo estatal, para castrar vontades exteriorizadas lesivas, em busca de aparente estabilidade e de escopos de pacificação social. Desse modo, a solidariedade é caracterizada pelo reconhecimento do outro, o que pode se dar voluntariamente ou forçosamente.

A partir da análise hegeliana de Bretas (2022), em busca de maior ponderação sobre solidariedade, a partir de uma perspectiva universal, cada membro do universal deve ser levado em conta, sob pena de não ser universal. Nessa feita, na eticidade do singular⁵ não há nenhum ser que possa ser excluído, em razão da individualidade, universalidade e absolutismo. Neste horizonte de particularidades⁶, é possível identificar carências, necessidades, etc.

A partir da constatação da fenomenologia projetada para o reconhecimento, é possível a sensibilização e percepção de uma fragilidade. Por isso, é importante a atuação por parte dos mais distintos aparatos estatais, a fim de mitigar ou atenuar a identificada fragilidade.

Será a busca pela individualização, a partir do reconhecimento do outro, que permeará a razão hegeliana consagrada na fenomenologia do espírito⁷, mais especialmente o que permeará a consciência.

5 Esta eticidade enquanto espírito vivo, que aparece como um Briareu com miríades de olhos, braços e outros membros, dos quais cada um é um indivíduo absoluto, é um absolutamente universal e, em relação ao indivíduo, cada parte desta universalidade, cada membro que lhe pertence, surge como um objeto, como um fim. Cada membro é um ideal para o indivíduo enquanto tal ou como entra na sua consciência; mas entra na sua consciência» nada mais significa do que “é posto como indivíduo”. Mas é também outra coisa, porquanto o indivíduo subsume em si a eticidade absoluta e esta aparece nele como sua individualidade. (HEGEL, 1991, p.66)

6 Em sentido complementar: Em Hegel, a sociedade civil apresenta os homens particularizados em suas inter-relações, os quais mostram suas carências materiais, suas necessidades básicas, supridas pelo trabalho. Na sociedade civil, há a organização das corporações e da administração, em defesa dos interesses particulares, enquanto constituem interesse comum. Todavia, a competitividade dos indivíduos particulares pode ser um elemento destrutivo da teia social, havendo, então, a necessidade de restrição da liberdade individual – daí o surgimento do Estado, que impõe uma ordem não particular, ou seja, regras universais de conduta. (GUIRALDELLI JÚNIOR, 2011, p.105)

7 O espírito se desdobra em subjetivo e objetivo, conforme construído em outro momento na presente tese, que unificados formam o espírito absoluto. Assim, é a totalidade do mundo infinito. O espírito subjetivo se dá na forma da relação a si mesmo, por outro lado, o objetivo trata do mundo produzido e a produzir. Nesse viés, o desenvolvimento do espírito se dá a partir do movimentar em si e para si do espírito. Segundo Hegel (1995[c], p. 29, 1970[c], p. 32), o espírito em seu desenvolvimento (Entwicklung): I – É espírito subjetivo, na forma da relação a si mesmo – é-lhe dentro dele a totalidade ideal da ideia, isto é, o que seu conceito é, será para ele e este lhe é seu ser consigo, isso é, ser livre. II – É espírito objetivo, na forma da realidade enquanto um mundo produzido e a produzir a partir dele, no qual a liberdade é como necessidade presente. III – É o espírito absoluto no em-si e para-si existente e eterno produzir-se da unidade da objetividade do espírito e sua idealidade ou seu conceito, o espírito em sua absoluta verdade. Segundo Hegel (1995[c], p. 29, 1970[c], p. 32), o espírito em seu desenvolvimento (Entwicklung): I – É espírito subjetivo, na forma da relação a si mesmo – é-lhe dentro dele a totalidade ideal da

Precisar a consciência é constatar o negativo, o reconhecimento do outro. Em suma⁸, a negação defende que algo só é algo por não ser outro algo. Por isto, a perspectiva da dialética hegeliana estabelece a necessidade de individualizações entres as duas esferas comparadas. Neste processo dialético, fruto do pensar⁹, há etapas epistemológicas, guiadas pela ideia

ideia, isto é, o que seu conceito é, será para ele e este lhe é seu ser consigo, isso é, ser livre. II – É espírito objetivo, na forma da realidade enquanto um mundo produzido e a produzir a partir dele, no qual a liberdade é como necessidade presente. III – É o espírito absoluto no em-si e para-si existente e eterno produzir-se da unidade da objetividade do espírito e sua idealidade ou seu conceito, o espírito em sua absoluta verdade. O desenvolvimento do espírito é o processo de sua autoformação, ou seja, é o movimentar-se em-si e para-si do espírito. O espírito, em seu plano absoluto, é a unidade entre o espírito subjetivo e o espírito objetivo. Em outras palavras, o processo de desenvolvimento do espírito absoluto se dá levando consigo a unidade espírito subjetivo/espírito objetivo. Por ser o absoluto, o espírito é a totalidade do mundo no tempo infinito. Todavia, é constituído de momentos finitos, isso é, sua dimensão subjetiva e sua dimensão objetiva transformam-se – aparecem e fenecem – ao longo do infinito movimento do espírito absoluto em desenvolver-se a si mesmo. (SILVA, 2013, p.14).

8 É verdade que a negação assimétrica pode ser retraçada na direção da relação negativa, que é simétrica: A não é B, exatamente como B não é A. Mas nessa mera relação negativa a determinação se perde. Se A ou B não são, de qualquer modo, substanciosas além da relação mútua, i. é, originariamente, não relativamente e com isso imediatamente substanciosas com vistas à relação, então só resta deles a própria relação relativa, pois nem é possível dizer o que sejam A ou B que estão nessa relação. Assim só resta a mera, abstrata relação negativa. Admitimos que ela é em si uma determinação, mas só uma determinação singular, improdutiva, não podendo ser assim o princípio de toda determinação. A negação originária, a negação determinada e determinante precisa ser assimétrica. Essa assimetria enseja a necessidade do imediato como imediato positivo – e não apenas como conceito negativo da mediação e negação. Mas se a imediatidade e o caráter inicial não são apenas uma exigência transcendental, que deve ser vinculada às nossas possibilidades subjetivas de conhecer e pensar, mas uma exigência da lógica da determinação, que afeta tudo, apenas por ser determinado, podemos compreender como a deficiência dessa imediatidade se localiza na própria coisa e não é apenas uma deficiência em relação ao nosso pensar. (UTZ, 2005, p.172).

9 Isso funciona num processo dialético de negar, de acrescentar negações e com isso determinações ao seu pensamento inicial. É isso que vamos explicar a seguir. Mas é bom esclarecer já agora do que vai tratar-se, qual será a base ou o meio do método dialético: é o pensar, o pensar puro, nada senão o pensar. A dialética determina isso, que o pensar no seu ato realiza. O pensar pensa certas determinações e estruturas de determinações. Por isso essas determinações do pensar, enquanto já conhecidas historicamente, têm Cf. 21/35-37 (note-se a importância do método para superar esse tipo de lógica.) Este processo de fato tem também o aspecto de “descobrir”; mas não de descobrir alguma coisa dada, fora do pensar puro e antes dele – nem no sentido de determinações transcendentais do seu próprio ato. Trata-se exclusivamente de um descobrir algo no seu próprio ato atual, que ainda não estava pensado explicitamente. Assim e.g. o pensar “descobre”, que no ato de pensar “ser”, i.é., no ato de pensar nenhuma determinação, ele na verdade já pensa um pensamento determinado, um conceito bem definido: o conceito inequivocamente definido pela indeterminidade, pela ausência de qualquer conteúdo determinado. A própria indeterminidade é uma determinação. Isso será esclarecido mais adiante. Só quero deixar claro que, com o “refletir o que já está dado”, não entra nada de fora ou anteriormente dado no pensar puro, mas esse refletir se refere – e só pode referir-se – ao próprio pensar puro e ao que está dado com ele (...) (UTZ, 2005, p.169-170)

de observância de categorias isoladas e abstrativas, que, por conseguinte, não de encontrar outras categorias, a serem cotejadas e contraditadas, com marcas de infinitude, posto que as categorias abstrativas não se manterão no *status* de isoladas no curso do processo dialético:

Precisamos ter em mente aqui uma peculiaridade da dialética hegeliana: há três momentos no desenvolvimento lógico ou no processo de autotematização do pensamento. O pensamento tenta captar a si mesmo em categorias isoladas (modo abstrativo do entendimento), mas sendo as categorias semanticamente dependentes de outras categorias, tentar captá-las isoladamente resulta em contradição (lado negativo da razão) e só a sua compreensão complementar é verdadeira (lado positivo da razão). Na rodada formal das modalidades não temos apenas a forma extrema de predomínio da necessidade, mas a tentativa de captá-la como pura necessidade, necessidade sem contingência, e o que ocorre de fato é a reversão desta forma extrema de necessidade em uma forma extrema de contingência. Verdade, todo pensamento ou todo existente efetivo precisa ser idêntico a si mesmo, mas qualquer pensamento e qualquer existente cumpre esta exigência. Olhados por uma perspectiva, os pensamentos e existentes efetivos são apenas a iteração da mesma forma lógica da identidade (todos são idênticos a si mesmos), e tem sua necessidade própria (embora, dirá Hegel, meramente formal); olhados por outra perspectiva, estes potencialmente infinitos pensamentos e existentes que cumprem a demanda por autoidentidade são a manifestação da mais extrema contingência. (LUFT, 2017, p.133-134)

A perspectiva intersubjetiva, que gera interações e tensões sociais, com a atenção voltada para o negativo hegeliano, pode ser aplicada num contexto de empresas ou no universo jurisdicional, notadamente forense. Em outros termos, a linguagem e a conduta de uma empresa em relação ao empregado e entre empregados precisa ser de acolhimento, afastando-se e coibindo a prática de vilipêndios de ordem moral, primando-se pelo respeito à personalidade, imagem e dignidade, motivo pelo qual, o assédio moral, por exemplo, é inaplicação do existencialismo que abaliza o negativo.

As soluções alternativas de conflitos autocompositivas são dotadas de mecanismos comunicativos não violentos e acolhedores. Por isso, os conciliadores judiciais ou extrajudiciais só serão admissíveis se forem

conhecedores dos mecanismos sensíveis e pacificadores que pairam sobre a comunicação mediadora transformativa¹⁰. Entretanto, todo o organograma do judiciário deve ser dotado de mecanismos de sensibilidade, seja através da linguagem do magistrado, da forma de abordagem, através da isonomia do tratamento entre autor e réu, da aplicação dos núcleos da boa-fé. Porém, esta realidade ainda é distante.

2.1 Liquidez das relações humanas

A liquidez está associada às fragilidades de um relacionamento, comumente está associada a sua efêmera duração, a exígua projeção de estabilidade e continuidade, posto que em relacionamentos líquidos não há bases substancialmente sólidas para a manutenção e superação das intempestividades e dificuldades do relacionamento.

Bauman sustenta um tipo de relacionamento verdadeiramente habitual na contemporaneidade, efêmero, quantitativo e descartável:

Uma relação de bolso bem sucedida, diz Jarvie, é doce e de curta duração. Podemos supor que seja doce porque tem curta duração, e que sua doçura se abrigue precisamente naquela reconfortante consciência de que você não precisa sair do seu caminho nem se desdobrar para mantê-la intacta por um tempo maior. De fato, você não precisa fazer nada para aproveitá-la. Uma “relação de bolso” é a encarnação da instantaneidade e da disponibilidade. Não que o seu relacionamento vá adquirir essas assombrosas qualidades sem que algumas condições tenham sido previamente atendidas. Observe que é você quem deve atendê-las — outro ponto favorável a um relacionamento “de bolso”, sem dúvida, já que é você e só você que está no controle, e

10 a) Conforme as lições de Pinho e Mazzola (2021) *Modelo tradicional* de Harvard e seus pontos básicos: 1) *Distinguir as pessoas* envolvidas no litígio; 2) Tentar identificar eventuais *interesses ocultos*; 3) Demonstrar a possibilidade de promoção de *benefícios para ambas as partes*; 4) Pensarem *distintas opções*, ao ponto de hierarquizar a pior *versus* a melhor solução; entre outras

b) *Modelo transformativo*: 1) Defender os valores do diálogo, solidariedade e consenso. Nesse sentido, é devido identificar *os valores importantes para as partes*; 2) *Mudança de paradigma*, isto é, a mediação deve ser capaz de mudar a perspectiva dos envolvidos sobre o conflito; 3) *Realizar perguntas esclarecedoras*, ao ponto de os mediandos se sentirem protagonistas, pois os mediandos terão o poder de resposta; 4) Os mediandos são responsáveis por *solucionar o conflito*, através do diálogo.

nele permanece por toda a curta vida dessa relação. Primeira condição: deve-se entrar no relacionamento plenamente consciente e totalmente sóbrio. Lembre-se: nada de “amor à primeira vista” aqui. Nada de apaixonar-se... Nada daquela súbita torrente de emoções que nos deixa sem fôlego e com o coração aos pulos. Nem as emoções que chamamos de “amor” nem aquelas que sobriamente descrevemos como “desejo”. Não se deixe dominar nem arrebatar, e acima de tudo não deixe que lhe arranquem das mãos a calculadora. E não se permita tomar o motivo da relação em que você está para entrar por aquilo que ele não é nem deve ser. A conveniência é a única coisa que conta, e isso é algo para uma cabeça fria, não para um coração quente (muito menos superaquecido). Quanto menor a hipoteca, menos inseguro você vai se sentir quando for exposto às flutuações do mercado imobiliário futuro; quanto menos investir n o relacionamento, menos inseguro vai se sentir quando for exposto às flutuações de suas emoções futuras. Segunda condição: mantenha-o do jeito que é. Lembre-se de que não é preciso muito tempo para que a conveniência se converta no seu oposto. Assim, não deixe o relacionamento escapar à supervisão do chefe, não lhe permita desenvolver sua lógica própria e, especialmente, adquirir direitos de propriedade — não deixe que caia do bolso, que é seu lugar. Fique alerta. Não durma no ponto. Observe atentamente até mesmo as menores mudanças naquilo que Jarvie chama de “subcorrentes emocionais” (obviamente, as emoções tendem a se transformar em “subcorrentes” quando deixadas livres das amarras do cálculo). Se notar alguma coisa que você não negociou e para a qual não liga, saiba que “é hora de seguir adiante”. É o tráfego que sustenta todo o prazer. Mantenha o bolso livre e preparado. Logo vai precisar pôr alguma coisa nele e — cruze os dedos — você vai conseguir. (BAUMAN, 2004, p.29)

A ideia do eudemonismo, como busca incessante da felicidade, termina habitualmente inclinando o intérprete à ideia de que a solução para os óbices do relacionamento é simplesmente a sua dissolução e a busca de novos relacionamentos. A ideia é sempre primar pela tese de que o relacionamento traga o menor contingente de problemas. A ideia do desapego nos relacionamentos, inclusive conjugais.

Os mais complexos relacionamentos se não tiverem bases valorativas, podem ser fadados ao fracasso. Por isso, o maduro diálogo

entre o Direito e a Psicologia, pode ser contributivo para que sejam criados mecanismos humanistas, pacificadores e respeitosos para se evitar rupturas relacionais traumáticas.

2.2 Dignidade da pessoa humana e sua interface com a psicologia

A partir da proteção humana se justifica toda a ordem constitucional e infraconstitucional, conforme as palavras de Luiz da Cunha Gonçalves (1955), quando explica que unicamente o homem é suscetível de ter direitos e obrigações no Direito.

A dignidade da pessoa humana é a demonstração da humanização do Direito, inicialmente em um discurso abstrato. Aliás, a vertente patrimonialista clássica colide com a vertente humanizadora.

Segundo Janice Silveira Borges (2009), a dignidade tem distintos parâmetros em seu conteúdo. Um dos quais diz respeito à respeitabilidade plena do direito à vida. Em outro sentido, o segundo parâmetro tem repercussão sob a órbita da atuação estatal, isto é, o Estado deve ser protagonista no processo de promoção da dignidade da pessoa humana.

A dignidade é o escopo da existência humana. Trata-se de um direito que deve ser transmitido para toda a coletividade e pertence ao discurso do mínimo existencial, segundo Janice Silveira Borges (2009). Em similar tom:

Outro é o princípio da dignidade da pessoa humana. Esta dignidade é o fundamento dos direitos humanos, como tenho apontado em outros estudos. O problema é que essa dignidade é concebida de modo diferente pelas filosofias, religiões e culturas, o que põe em risco a objetividade da interpretação. Muitas vezes já tem servido abusivamente de “chave falsa” (perdoe-me a imagem) para que o intérprete arbitrariamente faça prevalecer a sua concepção ideológica contra *legem* ou *praeter legem*. Isto “sem uma justificação política substantiva” como reclama Sunstein (FERREIRA FILHO, p.368, 2011).

O ordenamento jurídico exige, em termos justificantes, a exaltação da dignidade da pessoa humana e seu reflexo posicionamento protagonista. De modo essencial, a psicologia é essencial para o fortalecimento do discurso da dignidade, assim como a filosofia. Essa ciência nos permite aprofundar no reconhecimento das mazelas psíquicas causadas, quando se fere a dignidade humana no ambiente de trabalho e pode acarretar o

aparecimento dos traumas, desencadeantes de transtornos mentais. Estes impossibilitam o indivíduo atuar dentro da normalidade, aceita no ambiente no qual ele participa. Percebe-se, que atividades rotineiras, usualmente necessárias na vida diária, bem como suas funções mentais superiores ficam comprometidas. (FIORELLI e MANGINI, 2017).

Buscando apoio na teoria Freudiana, para a compreensão dos traumas que surgem nas relações de trabalho, o que se coloca de primeiro momento numa compreensão psicanalítica é que os traumas psíquicos constituem um vivido que ultrapassa a competência psíquica de apropriação e de recalçamento. Observa-se devido a um afluxo pulsional excessivo, diante de uma impossibilidade de acesso à simbolização, de uma representação psíquica. Ainda que deixe marcas indeléveis na memória, a experiência traumática é aquela que não se representa. Ao psiquismo é sobreposto a capacidade de elaboração. (MALDONADO e CARDOSO, 2009).

Os estudos das autoras supracitadas (2009, p. 49) encontram os conceitos de Seligmann- Silva (2000) com a “ideia de ferida na memória diante do catastrófico da experiência traumática”. Estas marcas deixadas por essas lesões, sem que tenham podido ser elaboradas retornam de forma compulsiva, manifestando de forma de somatizações e despersonalizações. Nos preceitos da psicanálise, pode-se transformar em quadro clínicos, que acabam por comprometer a vida do indivíduo seja nos aspectos cognitivos, sociais e afetivos. Dentre os mais relevantes, para o estudo em tese, destaca-se as neuroses e as psicoses.

As neuroses podem ser identificadas como conflitos psíquicos inconscientes, geradoras de grande ansiedade, resultante desta incapacidade do psiquismo de resolver adequadamente os conflitos inconscientes. Neste processo o indivíduo acaba por se achar em um desequilíbrio interior e assim não pode encontrar na identificação da sua própria pessoa boas relações com o outro e consigo. (EY, 1981; BERGAMINI, 2008).

Já as psicoses são os transtornos mentais mais graves, que provocam uma modificação profunda e duradoura na personalidade. Neste acometimento as funções psíquicas se encontram tão afetadas, que o sujeito não é capaz de cuidar de si mesmo de forma adequada, controlar seus impulsos, de obter perfeito juízo crítico da realidade, ter consciência de suas disfunções e até, em muitos casos, de estabelecer razoável convívio social. (EY, 1981; BERGAMINI, 2008).

Contudo, o cristianismo é capaz de transcender todas as esferas e trazer um tom absolutamente louvável para a compreensão da dignidade

da pessoa humana, tendo em vista as visões cristocentricas voltadas para o desprendimento, a paz, “dar a outra face”, solidariedade, humildade¹¹, o fruto do espírito, além do amor incondicional de Cristo, o próprio Deus, ao derramar o seu sangue na cruz, para a salvação do homem. Nesse discurso transcendente, independentemente da crença, a mensagem do cristianismo é contributiva para a sensibilização em quaisquer esferas.

Segundo Bretas (2022), o fato é que a fenomenologia implica o reconhecimento do outro, de modo relativo e individual, bem como público. Nesta percepção sensível, projetada para o plano terreno, diverso da divindade¹², há aparente negação do homem, sem gerar desprendimento de si mesmo. O negativo aqui presente, fenomenologicamente, dá-se no campo externo, sensível e social.

Não obstante, o cristianismo também aplica o negativo em relacionamentos entre pares imperfeitos¹³, este intersubjetivismo também é o orientado pelos preceitos cristãos. Nessa visão, a negação entre pares se dá por conta da inclinação à Cristo, diversamente de uma curvatura à homens. Em outras palavras, o reconhecimento do outro, inclusive no aprendizado, dá-se por conta das visões cristológicas. Por isso, o cristianismo, que

11 Bem-aventurados os pobres em espírito, pois deles é o Reino dos céus.

Bem-aventurados os que choram, pois serão consolados.

Bem-aventurados os humildes, pois eles receberão a terra por herança.

Bem-aventurados os que têm fome e sede de justiça, pois serão satisfeitos.

Bem-aventurados os misericordiosos, pois obterão misericórdia.

Bem-aventurados os puros de coração, pois verão a Deus.

Bem-aventurados os pacificadores, pois serão chamados filhos de Deus.

Bem-aventurados os perseguidos por causa da justiça, pois deles é o Reino dos céus.

“Bem-aventurados serão vocês quando, por minha causa, os insultarem, os perseguirem e levantarem todo tipo de calúnia contra vocês.

Alegrem-se e regozijem-se, porque grande é a sua recompensa nos céus, pois da mesma forma perseguiram os profetas que viveram antes de vocês. Mateus 5:3-12

12 O homem é frágil perante Deus, e, mesmo assim, julga, atenta contra o outro, discrimina, exerce a maledicência... E isso está em flagrante contradição, pois o que menos sabe (homem) julga severa e erroneamente, enquanto aquele que mais sabe (Deus) julga com justeza, mas com perdão; a justiça divina tem tal peculiaridade: trata-se de uma justiça infalível (...) (BITTAR; ALMEIDA, 2021, p.238)

13 Num mundo onde todos são imperfeitos, quem será juiz das ações de quem? Quem poderá ser severo na avaliação do comportamento de outrem se não é severo o bastante para com o próprio comportamento, para com as próprias atitudes? A calma, a benevolência, a paciência não inspiram comportamentos de tolerância, em vez de comportamentos de rejeição, discriminação, insulto, julgamento? (BITTAR; ALMEIDA, 2021, p.238)

consiste na centralização e convergência à Jesus Cristo, o próprio Deus, anuncia a verdade, como forma de ensinar a própria autonegação, com renúncias corpóreas, dando a outra face¹⁴. Assim, se no Cristianismo é possível trabalhar o negativo, há que se compreender que nesta vertente há a busca pelo combate do egoísmo e maldade, típico do homem, buscando-se a semelhança à Cristo. Segundo Bittar e Almeida:

Negá-lo é negar todo o princípio sobre o qual se estrutura o pensamento cristão. Mais que isso, é negar toda prática cristã (altruísmo). E isso, pois, se a interiorização, interiorização que espiritualiza o fiel em Deus, é importante para o cristão, mais importante ainda é o esforço em direção ao próximo, ou seja, a exteriorização de atitudes cristãs que vem acompanhada da intenção do bem-fazer. A atenção pelo outro, e, portanto, pela exteriorização da conduta, tem que ser ressaltada, e isso à medida que é considerada fator de crescimento da alma no exercício da virtude. E tal virtude recolhe no meio ambiente e nas experiências os exemplos e modos positivos e negativos de ser, de se conduzir, de praticar ações, de agir em meio a outros... e deve extrair dessa prática de vida o seguinte ensinamento: aprender com os outros (...) (BITTAR; ALMEIDA, 2021, p.238)

Ainda em tom existencialista, Rodrigo da Cunha Pereira atrela a alteridade à dignidade da pessoa humana, e, assim, contribui para a compreensão do processo de humanização. Literalmente, o autor diz: “um princípio ético que a história mostrou ser necessário incluir entre os princípios do Estado, é um macroprincípio sob o qual irradiam outros princípios e valores essenciais como a liberdade, a autonomia privada, cidadania, igualdade, alteridade e solidariedade.” (PEREIRA, 2006, p.94)

4. INTERSUBJETIVIDADE E IMPACTO DA ARGUMENTAÇÃO PARA A COMPREENSÃO DA ESSÊNCIA DO DIREITO E SUA POSSIBILIDADE DE DIÁLOGO

A ciência do Direito é marcada pela complexidade e pelo cosmopolitismo, conforme apreendemos em Tércio Sampaio Júnior

14 “Eu, porém, vos digo que não resistais ao mau; mas, se qualquer te bater na face direita, oferece-lhe também a outra” (Mateus 5:39)

(2003). Ora, o Direito para ser profundamente compreendido exige o estudo de ciências correlatas, tais como a sociologia, filosofia, psicologia e biologia.

Na visão de João Maurício Adeodato, é possível extrair que o Direito é deveras convidativo ao discurso, ao debate, bem como aos parâmetros de retórica e oratória. Nesse sentido, a força das argumentações é verdadeiramente exponencial para decidir uma demanda jurisdicional, exemplificadamente. Motivo pelo qual, o professor do curso de Direito, não pode se afastar da ministração desta força, bem como não pode furtrar o discente da ministração de técnicas argumentativas. Segundo Adeodato:

Isso significa que conhecer apenas relatos sobre “o” mundo é a condição antropológica da retórica ou a condição retórica da “natureza” humana. O conhecimento não pode ser isoladamente obtido, como queriam Sócrates e Descartes. Depende da intersubjetividade. Aí se verifica que toda comunicação intersubjetiva é retórica, quer dizer, o ser humano, mais do que um animal racional, é um animal retórico. Até a comunicação intrasubjetiva, o diálogo consigo mesmo que caracteriza o pensamento, é retórico. Quando as pesquisas sobre o cérebro humano “mapeiam” suas “regiões” e “reações químicas a estímulos”, com todas as máquinas e métodos possíveis, isso consiste tão somente de consensos comunicativos temporários que se transmitem por relatos. Os eletrocardiogramas, o bombardeio de elétrons e as doenças mentais são partes desses relatos que constituem a “vida” humana. Assim, a retórica material é o que se poderia conceder ser a única “condição ontológica” da antropologia. Quer dizer, o ser humano só pode ser concebido dessa perspectiva, sem a retórica material não é humano. Trata-se da própria condição lingüística da espécie, voltada para si mesma em um universo de signos e sentidos. (ADEODATO, p.70, 2008)

A intersubjetividade consiste na observância de que um debate pode nos inclinar a teses antitéticas, e que para a apuração da tese preponderante é mister valorar a oratória dos agentes comunicativos. Em outros termos, estamos próximos de proposições construídas num determinado cenário. A complexidade do exercício docente e da intersubjetividade pode ser vislumbrada a partir da visão etimológica do Direito, nos termos subsequentes:

O direito aparece, porém, para o vulgo, como um complicado mundo de contradições e coerências, pois, em seu nome tanto se veem respaldadas as crenças em uma sociedade ordenada, quanto se atitam a revolução e a desordem. O direito contém, ao mesmo tempo, as filosofias da obediência e da revolta, servindo para expressar e produzir a aceitação do 'status quo', da situação existente, mas aparecendo também como sustentação moral da indignação e da rebelião. (JÚNIOR, 2003, p.31)

Em semelhante sentido:

o Direito é uma ciência social marcada pela ética e pela presença de regras inevitáveis, relevantes e inafastáveis aos seus destinatários. Desse modo, é uma ciência que, se refletida seriamente, deveria ser destinada à proteção dos mais nobres e profundos sentimentos humanos. Em verdade, o Direito busca elaborar normas que levem a proteção do homem em relação aos próprios pares, diante das maldades que o homem pode cometer contra o outro. O Direito, portanto, é imprescindível para manter a ordem em sociedade, determinando regras, normas e aplicando sanções quando necessário. (BRETAS, 2015, p.27)

O Direito, portanto, é marcado pelo pluralismo de fontes, pelos símbolos linguísticos e pelo discurso de sanção. Além, de contundentemente ser convidativo retoricamente. Entretanto, só tem sentido se for para produzir resultados práticos, equilibrados e justos para a sociedade.

4.1 Ecleticismo das fontes do Direito

As interpretações não podem se contentar com o “mero positivismo”. Nesse contexto, a complexidade do Direito se perfaz em razão de suas múltiplas fontes, tais como a doutrina, dogmática, principiologia e jurisprudência, sem negar o caráter moral.

Não obstante a dicotomia do direito natural *versus* o direito positivo, o Direito apresenta substancial carga moral, que não deve ser extirpada do universo acadêmico.

O ecleticismo, conforme as lições de Tércio Sampaio Júnior (2003), se dá em virtude das variadas fontes relevantes jurídicas que se apresentam ao ator do Direito no processo de sedimentação hermenêutica.

5. PROPORCIONALIDADE

Os danos morais são atrelados à personalidade, cujo conteúdo é a dignidade. Ora, a tutela da dignidade deve ser substancial, em relações presenciais ou virtuais. Portanto, a tutela da imagem se mantém nos termos do artigo 5º, inciso X, da vigente Constituição Federal, bem como em consonância com o disposto nos artigos 11 e 20 do Código Civil de 2002.

Assim, os danos morais devem ser mensurados, à luz do princípio da proporcionalidade, nos termos do artigo 944 do Código Civil, isto é, a indenização por perdas e danos será quantificada conforme a extensão do dano.

Nesse sentido, se alguém agredir a personalidade de outrem, este terá o direito de ajuizar uma ação de danos morais contra o agressor, pois estamos diante de uma responsabilidade civil.

Em relação à responsabilidade civil, verificamos que todo aquele que causar dano moral, físico ou patrimonial contra alguém, por culpa, será obrigado a indenizar a vítima: se alguém danificar o carro de outrem deverá indenizá-lo pelo prejuízo causado, conforme preceitua o artigo 186 do Código Civil: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 2002)

A súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça, capaz de trazer à baila a teoria da realidade das pessoas jurídicas. Conforme esta súmula, elas, também, podem sofrer danos morais. Percebamos como esta súmula verdadeiramente é abrangente, em razão do fato de que prevê a expressão genérica “pessoa jurídica”.

Segundo Bretas (2022), num viés axiológico, invocando Bittar e Almeida (2021), raciocinando o pensamento aristotélico, deduzem que a proporcionalidade é construída a partir da percepção sobre virtude concretizada mediante o discernimento entre o justo versus o injusto.

Ainda, segundo Bittar e Almeida (2021), Aristóteles teoriza uma série de modalidades de justiça, todas elas preocupadas com a proporcionalidade, nas mais distintas relações públicas ou privadas. Dentre elas, a justiça distributiva valoriza a hierarquia e a meritocracia, que é importante para a compreensão da distinção de cargos, funções, encargos, benefícios, honras, impostos e remunerações. Em verdade, tais elementos devem ser distribuídos proporcionalmente, o que é contributivo para a compreensão

do confronto entre interesses sociais e privados.

O princípio¹⁵ da proporcionalidade, segundo Bretas (2022), embora possa ser visto como máxima¹⁶ dentro dos critérios de aplicação, tem papel decisivo no Estado Democrático de Direito, na medida em que significa a busca pelo equilíbrio e a correta atuação dos agentes, procurando-se evitar a prática de abusos e excessos. Ademais, este princípio deve atuar no sentido de proporcionar, como regra jurídica, o equilíbrio e a defesa dos direitos fundamentais. Neste sentido:

Vimos que a doutrina reconhece os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade enquanto normas jurídicas, de apoio e proteção dos direitos fundamentais, de limitação à atividade estatal e de caracterização de um novo

15 Embora seja adotada a expressão princípio nesta tese, não há tranquilidade absoluta na Teoria do Direito. Segundo Oliveira (2020), citando Robert Alexy, não basta haver um alto grau de generalidade, e semblantes de regra, para se estabelecer a marca de princípio: Robert Alexy critica a terminologia “princípio da proporcionalidade”, chamando atenção para o fato de que esse instituto não é um princípio propriamente dito, mas uma máxima (ou regra), constituída pela combinação de três regras menores. Esse autor critica a tendência a chamar de princípios todas as regras que tenham um alto grau de generalidade. Segundo afirma, como os aspectos do princípio da proporcionalidade não se concretizam mediante uma relação de sopesamento, no qual o peso normativo de um comando deve ser balanceado diante de outro, tais aspectos não configuram princípios jurídicos, mas regras jurídicas. Logo, os aspectos do princípio da proporcionalidade são meramente atendidos ou não (segundo a lógica do *allornothing*). (OLIVEIRA, 2020, p.74)

16 Segundo Bozza (2015), inspirado em Dworkin, levando-se em consideração que os princípios são nortes e fundamentações que direcionam o intérprete, por outra via, as regras se apresentam a partir da verificação da validade ou não, isto é, a validade conduzirá a aplicabilidade: (...) a proporcionalidade não pode ser entendida como princípio jurídico, tampouco como valor e outras categorias, mas sim como critério aplicativo do direito. Afirma Dworkin que, frequentemente, no que chama de casos difíceis, as decisões possuem fundamentos em padrões normativos que não podem ser considerados regras de direito, mas que, por se apresentarem de forma genérica, devem ser entendidos como princípios, que se dividem em políticas e princípios propriamente ditos (...) Em seguida, explica que a diferença entre regras e princípios é de natureza lógica, pois as regras são aplicáveis segundo a lógica do tudo ou nada, ou seja, verificada uma situação, ou a regra é válida e tem que ser aplicada ou não é válida e, por consequência, não pode ser aplicada. Além disso, as regras, por sua natureza, admitem exceções, que devem se apresentar em sua totalidade, para que se não reconheça o ordenamento jurídico como incompleto ou impreciso. De forma diferente, os princípios, quando verificadas certas condições, não apresentam determinada consequência jurídica automaticamente. Não apresentam condições para avaliação de necessidade de sua aplicação. Os princípios apresentam razões que direcionam os argumentos em determinado sentido, precisando, assim, de uma decisão particular (BOZZA, 2015, p.211)

Estado Democrático de Direito, mas não é uníssona quanto a se tratarem de regra jurídica, princípio ou postulado normativo aplicativo. (OLIVEIRA, 2020, p.73)

A proporcionalidade pode ser vista como princípio, na medida em que significa núcleo para a construção das bases jurídicas, assim como critério de aplicação e raciocínio para interpretação e aplicação da norma. A partir desse tom, de natureza axiológica dúplice, a proporcionalidade contribui para a coesão, estabelecimento de limites, combate dos excessos e abusos.

O Direito Privado, regulador de relações jurídicas privadas e defensor de bens jurídicos patrimoniais e extrapatrimoniais, dentro de uma dimensão sistemática da ciência, tem limites reacionais, pois independentemente do tipo de dano praticado, a reação típica é patrimonial. Porém, soa inquietante uma reação jurídica patrimonial diante de danos existenciais. Por exemplo, se há o descumprimento de um dever objetivo de cuidado de um pai contra um filho, soa delicado o Direito estabelecer como consequência em face daquele uma mera indenização, o arbitramento de pensão alimentícia, a perda da guarda ou do poder familiar. Nessa toada, se há o trauma em face do filho, cria-se um vazio existencial, sendo necessário, portanto, uma solução também existencial. Em outros termos, quem sofre vazios existenciais precisa de suprimentos existenciais. Porém, os limites epistemológicos do Direito não encontram, dentro de seus muros e molduras, mecanismos eficientes de suprimento existencial para vazios existenciais. Dessa forma, a nudez reativa do Direito escancara a sua impotência e a sua limitação. Por isso, o único caminho, distante da solução, é dialogar com a psicologia e tentar abrandar suas rígidas balizas semânticas e comunicativas, tornando-se mais eclético, transdisciplinar e sensível aos reclamos que pairam sobre os âmagos.

6. CONCLUSÃO

O percurso hermenêutico trilhado analisou a relevância dos núcleos existenciais do Direito, quais sejam, a dignidade, personalidade e a imagem. A partir desse centro valorativo, constatou-se que a especial proteção aos bens jurídicos, como forma de construir a necessária solidez humanista.

A tradição técnica e comunicativa demonstra abrupta rigidez semântica e comunicativa. Entretanto, em busca de maior aproximação e acessibilidade, é palatável pensar na releitura destas marcas. Nesse sentido, o Direito não pode ser compreendido como meio de solução de litígios.

Em verdade, a julgar pela autocomposição, deve ser visto como ambiente no qual as sanções, em consonância com o devido processo legal podem ser aplicadas, mas, com uma linguagem clara, altruísta, não violenta, perseguidor de resultados práticos, reconstrutivos e pacíficos. Por isso, a referida leitura só será mais completa, através de diálogos sensíveis com a psicologia e outras tantas searas.

Essa visão não deve ser traduzida, de modo algum, como ruptura das bases epistemológicas linguísticas e coercitivas do Direito. Ao revés, trata-se de uma saudável releitura, em busca de sensibilidades e do humanismo.

O Direito Privado predominantemente agasalha sanções de ordem patrimonial, ainda que o dano seja existencial, o que pode soar melindroso, tendo em vista o fato de que uma reação indenizatória não é suficiente para restaurar o *status quo ante* emocional, afetivo ou psicológico. Entretanto, estamos diante de um limbo, posto que o Estado-Juiz não tem o poder de resolver o amago da questão existencial, através de um mero provimento jurisdicional. Por isso, é elementar compreender a fragilidade das ciências jurídicas e defender o diálogo transdisciplinar, como modo de atenuar o vazio do Direito para responder aos reclamos existenciais.

Portanto, os atores do Direito precisam, por óbvio, mergulhar mais profundamente na compreensão do sentido das temáticas relacionadas à saúde mental, traumas, *neuroses*, psicoses e complexos, de maneira que as respostas jurídicas para as relações interpessoais controvertidas, em termos existenciais, sejam mais maduras, suportáveis e justas.

REFERÊNCIAS

ADEODATO, João Maurício. Retórica como metódica para estudo do direito. Sequência (Florianópolis), v. 55, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2008v29n56p55>.

BAUMAN, Zygmunt. Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicopatologia do comportamento organizacional: organizações desorganizadas, mas produtivas. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BITTAR, Eduardo C. B; ALMEIDA, Guilherme Assis. Curso de filosofia do direito. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BITTAR, Carlos Alberto. Curso de Direito Civil. Rio de Janeiro: Forense Universitaria, 1994.

BORGES, Janice Silveira. Dignidade do Ente por Nascer. In: Cesar Fiuza; Maria de Fátima Freire de Sá; Bruno Torquato de Oliveira Naves. (Org.). Direito Civil: Atualidades III - princípios jurídicos no Direito Privado. 1 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, v. , p. 87-115

BOZZA, Fábio da Silva. Bem jurídico e proibição de excesso como limites à expansão penal .São Paulo : Almedina, 2015.

BRETAS, Hugo Rios. A releitura do discurso de tutela da propriedade privada no âmbito da política urbana a partir da função social da propriedade / Hugo Rios Bretas. Belo Horizonte, 2022. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito

BRETAS, Hugo Rios. Lições Introdutórias Didáticas de Direito: Política e Instituições de Direito. 2. ed. Rio de Janeiro: Multifoco/Luminária Academia, 2015.

CASTRO, Thamis Ávila Dalsenter Viveiros de. A função da cláusula de bons costumes no direito civil e a teoria tríplice da autonomia privada existencial. Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil , v. 14, p. 99, 2018

EY, Henry; BERNARD, P.; BRISSET, C. Manual de Psiquiatria. 5.ed. Rio de Janeiro, Atheneu, 1981.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Curso de Direito Constitucional. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GONÇALVES, Luíz da Cunha. Tratado de Direito Civil: em comentário ao Código Civil Português. 2.ed. atual. e aum. São Paulo: Max Limonad, 1955/1968 nv.

GUIRALDELLI JÚNIOR, Paulo. A aventura da filosofia II de Heidegger a Danto. Barueri, SP : Manole, 2011

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. Fenomenologia do espírito. 4. ed. Bragança Paulista: Ed. Universitária São Francisco; Petrópolis: Vozes, 2007.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. O Sistema da vida ética. Lisboa: Edições 70, 1991.

JÚNIOR, Tércio Sampaio Ferraz. Introdução ao estudo do direito. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MATEUS. In: Bíblia de Estudos de Genebra. São Paulo: Cultura Cristã, 2018.

OLIVEIRA, Maria das Graças Patrocínio. Sanções tributárias e os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. São Paulo: Almedina, 2020.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. Princípios Fundamentais Norteadores do Direito de Família. Belo Horizonte: Del Rey, 2006. PINHO, Humberto Dalla Bernardina de;

MAZZOLA, Marcelo. Manual de mediação e arbitragem. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SELIGMANN-SILVA, M. A história como trauma. In NESTROVSKY, A. & SELIGMANN-SILVA, M. (orgs.). Catástrofe e representação. São Paulo: Escuta, 2000.

SILVA, André Gustavo Ferreira da. Hegel & a Educação. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

UTZ, Konrad Christoph. O método dialético de Hegel. Veritas (Porto Alegre), Porto Alegre, v. 51, n.1, p. 165-185, 2005. Disponível em: [revistaseletronicas.pucrs.br › veritas › article › download](http://revistaseletronicas.pucrs.br/veritas/article/download). Acesso em: 31 de janeiro de 2021.

A QUEM COMPETE A ESCUTA DIANTE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REFLEXÃO PARA A BUSCA DE PRÁTICAS SAUDÁVEIS NAS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI

Juliana Oliveira Braga

Mestre em Administração pela Faculdade de Pedro Leopoldo, Pós - Graduada em Administração de Recursos Humanos pela Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Atualmente é professora do Centro Universitário Newton Paiva no curso de Direito e Psicologia, orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso no curso de Psicologia e Direito.

Hugo Rios Bretas

Doutor e Mestre em Direito Privado, Pós-graduado em Direito Civil e Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenador das pós-graduações em Direito Público, Direito de Família e das Sucessões, Membro da CPA, CONSEPE, Professor da Escola de Direito, EAD, Extensão e Conteudista do Centro Universitário Newton Paiva; Coordenador da Pós-graduação em Direito Público, Constitucional e Ambiental, membro do colegiado e professor da pós-graduação e graduação da UNIFUNCESI. Professor das Pós-graduações do SENAC, UNIPAC, ANADEM e MILTON CAMPOS. Membro da Comissão Estadual de Advogados Professores da Ordem dos Advogados do Brasil (OABMG).

Resumo: A questão do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, vem se apresentando ao longo dos séculos, como um problema sério, complexo e de difícil resolução. Observa-se que, mesmo após todo o desenvolvimento das organizações e de valores para uma conduta ética nos negócios, o problema persiste.

Desta forma, este artigo tem como objetivo refletir sobre a quem compete a escuta diante do assédio moral no ambiente de trabalho, de forma a impulsionar a busca de práticas saudáveis nas organizações do século XXI. Por meio de uma pesquisa bibliográfica, este estudo procurou desencadear uma sensibilização, para o tema pesquisado, para todos os envolvidos com a gestão de pessoas nas organizações. Constatou-se uma ardente necessidade para uma escuta e acolhimento multidisciplinar. Várias áreas, instâncias e organizações, com perspectivas diferentes, precisam estar atentas e dispostas a buscar caminhos, que vão além dos enfoques jurídicos. Pois, o fato estudado atinge situações psíquicas que as leis diante dos danos morais não conseguem sanar. Uma conduta preventiva e de transformação da cultura organizacional se mostra urgente.

Palavras-chave: Assédio moral; Escuta; Gestão de Pessoas; Violência psíquica; Equipe multiprofissional.

1. INTRODUÇÃO

O século XXI vem sendo cenário de grandes avanços tecnológicos no mundo das organizações, bem como de avanços conceituais, de pesquisas e práticas que impulsionam uma condução mais responsável dos negócios. Questões ambientais, sociais e de governança (ESG), temas como Responsabilidade Social Empresarial (RSE) ou Responsabilidade Social Corporativa se despontam direcionando decisões e estratégias organizacionais, para além de questões legais e econômicas.

Corroborando a todo esse movimento faz-se importante destacar, que as Nações Unidas (2015) por meio do seu relatório- Transformando o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável-, postula os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esta por uma decisão histórica promulga metas universais transformadoras, de longo alcance e centradas nas pessoas, a partir de uma parceria colaborativa, em prol de um desenvolvimento sustentável, nas suas três dimensões que são integradas e indivisíveis: econômica, social e ambiental. Assim, países, empresas, instituições e sociedade civil são convocados a reafirmarem um processo contínuo de desenvolvimento integrado, responsável e ético.

Diante destes objetivos assume-se um compromisso de transformação e construção de uma sociedade pacífica, justa, que proteja os direitos humanos, possibilite um crescimento econômico sustentado, mas que garanta um trabalho decente para todos. Como é descrito no ODS 8 “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. (NAÇÕES UNIDAS, 2015).

Não obstante a tudo o que já foi dito e da certeza que a sociedade não depende mais apenas do governo, para se prosperar, mas, também, de negócios que funcionem bem, gerando empregos e crescimento equitativo, com proteção dos recursos naturais, a realidade que se constata, no decorrer do século XXI, é outra. Velhos problemas persistem e ameaçam cada vez mais a lógica de organizações éticas, responsáveis, que exercem suas práticas, sem negligenciar o bem-estar e a promoção da saúde dos seus funcionários. (IRIGARAY e STOCKER, 2022).

Observa-se, que mesmo depois de anos de histórias, persiste uma sociedade, que encontra no modo de produção de uma economia capitalista a resposta de todos os seus problemas. O que reforça modelos de organizações de trabalho que avigoram um descompromisso com o ser humano, com o foco no aumento da produtividade em curto prazo.

(GARCIA e TOLFO, 2011). Isto é o que se constata, quando em pleno ano de 2022, dados da Justiça do trabalho, apresentam que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), somente em 2021, ajuizou mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relacionados a assédio sexual em todo o Brasil.

Os números constataam as abundantes violências no mundo do trabalho e chamam a atenção, para repensar ações que eliminem as atitudes danosas à integridade das pessoas no seu ambiente laboral. Espaço este, que deveria ter como foco o desenvolvimento do potencial humano, ainda reflete uma cultura abusiva, que permite o fomento de uma violência psíquica grave, por meio do assédio moral no trabalho. Os problemas estão aí, persistem e precisam cada vez mais de estudos, pesquisas que estimulem mudanças para combater a esta realidade.

Dessa forma, este artigo tem como objetivo refletir sobre a quem compete a escuta diante do assédio moral no ambiente de trabalho, de forma a impulsionar a busca de práticas saudáveis nas organizações do século XXI. Espera-se que este estudo possa provocar uma sensibilização, diante do tema pesquisado, para todos os envolvidos com a gestão de pessoas nas organizações. Pois, diante da realidade dos dados apresentados do TST, observa-se uma demanda para uma escuta ativa e para mudanças de posturas dos gestores organizacionais nas suas relações com os seus funcionários.

A partir da sistematização de conceitos, exposição de dados, reflexões, questionamentos pretende-se provocar uma sensibilização, conscientização e aprendizagem para um ambiente de trabalho, que fortifique práticas saudáveis e possibilite um trabalho significativo para aquele ser humano que o realiza. Assim, espera-se cumprir a responsabilidade de todo pesquisador, para que contribua com o desenvolvimento científico, a partir da transformação de uma sociedade mais humana, justa e equitativa.

Para atingir este propósito foi feito uma análise qualitativa. Pois de acordo com Marconi e Lakatos (2022), este tipo de estudo visa ter uma compreensão particular de um objetivo específico, compreendendo os fenômenos dentro do contexto em que aparecem. Interessou-se realizar uma pesquisa básica estratégica, para a aquisição de novos conhecimentos, que possibilitem orientar para a solução do problema estudado. A saber, a possibilidade de encontrar caminhos de escuta para as práticas de eliminação do assédio moral no ambiente de trabalho. Ainda classificou-se como pesquisa explicativa, de caráter bibliográfico, ao identificar os fatores diante do fenômeno investigado.

Ainda, de acordo com Severino (2007), esta pesquisa classificou-se como bibliográfica, pois realizou-se a partir do registro disponível de pesquisas anteriores e documentos impressos, como livros, artigos. Portanto, utilizou-se de categorias teóricas já trabalhadas por outros autores.

2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A partir de distintas perspectivas teóricas sobre as relações de trabalho e as organizações, diversas são as abordagens diante dos conceitos de assédio moral no trabalho. Contudo, alguns parâmetros para o seu reconhecimento no ambiente laboral são necessários. Amazarray (2020) sinaliza que o ponto de partida, no qual deve ocorrer a compreensão do assédio moral, é como uma expressão de um tipo de violência.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) afirmam que o fenômeno do assédio moral é produzido por fatores que atravessam culturas, sociedades e diferentes modelos organizacionais e países, sejam eles desenvolvidos ou em desenvolvimento. De acordo com os autores, os primeiros estudos surgiram com Leymann, na década de 80, no qual trabalhou com os termos *mobbing*¹ e *psicoterror*² no ambiente de trabalho. Sua contribuição para a área da saúde psíquica no trabalho foi de grande relevância, pois desenvolveu estudos empíricos, metodologias e sensibilizou diversas áreas, que demandam atuação diante do tema. Deixou como legado um instrumento de pesquisa, chamado LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorisation* - Índice Leymann de Terrorização Psicológica). Este descreve atitudes e comportamentos que configuram o assédio. Seu trabalho abriu diversas perspectivas de pesquisas.

Fiorelli (2015, p. 11) apresenta o conceito estudado por Leymann,

assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um

1 Processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou grupo no ambiente de trabalho. (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008, p. 19).

2 Terror psicológico.

indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Ressalta, que o autor supracitado identifica uma guerra globalizada por competitividade, uma guerra econômica que parece ganhar vida própria. Para tanto, cita Dejours (1998), que argumenta sobre a relação entre organização do trabalho e a elevação da violência moral nesse ambiente. Caracteriza-se como um contexto estrutural que instiga e reforça uma guerra econômica que coloca todos contra todos.

Ainda, como uma especialista da área e propulsora dos estudos de assédio moral no ambiente de trabalho, merece destaque a definição de Hirigoyen (2019, p. 65)

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho.

Para a referida autora, trata-se de um fenômeno assustador, desumano, sem emoções e piedade, que acaba por anestesiá-la a vítima, levando-a a mostrar aquilo que ela tem de pior. Suscitado por um sentimento de inveja em relação ao outro, diante de algo que este possui, como: beleza, juventude, riqueza, relações influentes, conhecimento, habilidades e o assediador não têm. Ressalta-se que este processo, na grande maioria das vezes, ocorre do superior para com o seu subordinado, mas pode também ser realizado dos subordinados para com os líderes e entre pares.

Independente da direção que ocorre o assédio, este mostra-se ardiloso e aniquila psicicamente a vítima, bloqueando a sua capacidade criadora e provocando mudanças na compreensão de si e aceitação de si. Esse processo pode levar à perda do autoconceito, da dignidade, do autorrespeito, o que acaba induzindo a erros, desestabilizando afetivamente o sujeito e gerando sérias alterações na saúde. (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008).

Diante dos estudos de Fiorelli (2015) dois aspectos tornam-se basilares para a conceituação do assédio moral. É preciso ter a intenção para a ação deliberada e o longo tempo de duração do comportamento para o assédio moral, que caracteriza um comportamento continuado, sistemático. A repetição de um comportamento proporciona maior visibilidade à ação, o que permite ter evidências de que ela realmente aconteceu.

Amazarray (2020) corroborando com Fiorelli (2015) apresenta, que o assédio é configurado quando os eventos ocorrem de modo repetitivo e sistemático, tendo um caráter processual. Acrescenta, o assédio moral no trabalho é uma expressão extrema da violência psicológica relacionada ao contexto laboral de indivíduos e/ ou coletividades. A existência concreta de atos hostis recorrentes é critério obrigatório para a constatação do assédio moral no trabalho. (SOBOLL, 2017, p. 25, citado por AMAZZARRAY, 2020).

Os atos hostis referidos estão relacionados à diversas situações, conforme pode ser visualizado no QUADRO 1. Ressalta-se que esses comportamentos realizados pelos agressores podem ser de diversos tipos simultaneamente, o

QUADRO 1 ATOS HOSTIS PRATICADOS PELO AGRESSOR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL	
1. Deterioração proposital das condições de trabalho	Retirar da vítima sua autonomia; não transmitir as informações para a realização das tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores e ou superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer os seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; causar danos em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho e induzir a vítima ao erro.

Continua

3 SOBOLL, I. A. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In: SOBOLL, I. A. Intervenções em assédio moral e organizacional. São Paulo: LTr.

<p>2. Isolamento e recusa de comunicação</p>	<p>Interromper constantemente a vítima; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela, mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram a sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não a deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista.</p>
<p>3. Atentado contra a dignidade</p>	<p>Utilizar insinuações desdenhosas para qualificar a vítima; fazer gestos de desespero diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalhar rumores a seu respeito atribuindo-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); zombar de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; imitar ou fazer caricatura; criticar a sua vida privada; zombar de suas origens ou de sua nacionalidade; implicar com as suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuir-lhe tarefas humilhantes; fazer injúria com termos obscenos ou degradantes.</p>
<p>4. Violência</p>	<p>A vítima recebe ameaça de violência física e ou agressão física- mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; falam com ela aos gritos; invadem a sua privacidade; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.</p>

Fonte: criado pelos autores do trabalho, a partir de Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 33 e 34).

que acaba por impactar de forma muito mais rápida e intensa a vítima.

Amazarray (2020) categoriza as situações do assédio moral em quatro grupos. O primeiro refere-se aos comportamentos de impedir o acesso a instrumentos de trabalho, omissão de informações essenciais para a execução das tarefas, indução ao erro e atribuição de atividades incompatíveis com as condições de saúde e/ ou competências dos trabalhadores. Na segunda categorização inclui condutas de ignorar as pessoas, isolá-las e recusar ou dificultar todo tipo de comunicação. Na terceira categoria estão as atitudes de desprezo e desqualificação dos

funcionários em relação ao seu desempenho profissional, desacreditando-os diante dos colegas de trabalho ou atacando características e condições pessoais, como: aparência física, etnia, gênero, religião, posicionamento político, etc.). No quarto grupo encontram-se as ameaças ou práticas de violência física, verbal e sexual, bem como invasão de privacidade. O autor destaca que o critério obrigatório para a avaliação do assédio moral no trabalho é a existência de pelo menos um ato hostil.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2021) também apresenta estes comportamentos, como práticas inaceitáveis, sejam de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam susceptíveis a causar dano físico, psicológicos sexual ou econômicos. Esta definição abarca violência e assédio em função do gênero, incluindo o assédio sexual.

Ademais a tudo que já foi exposto, observa-se o conceito identificado pelo site Assédio Moral no Trabalho, que apresenta este fenômeno como uma exposição de sujeitos em locais de trabalho a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Destaca-se que em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, isto torna-se mais comum, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração.

Amazarray (2020) corrobora com o que foi afirmado, pois reforça que o assédio se constitui em abuso de poder, ao se observar uma relação assimétrica, em que a parte agressora possui mais recursos, apoios ou posição superior. Nota-se ainda, que esta violência psicológica e o abuso de poder, configuram-se como um processo frequentemente sutil, configurado, muitas vezes, como algo natural e como próprio do mundo do trabalho. O que corrobora para o surgimento de uma manipulação perversa, na qual os trabalhadores vão tendo mais dificuldades para se defenderem, para serem vistos e ou escutados. Para Hirigoyen (2019) por meio do que a autora conceitua como uma sedução perversa, a vítima é desestabilizada e perde progressivamente a confiança em si própria.

Assim, o trabalho, que deveria cumprir uma função central para o ser humano. Algo que deve impulsionar o desenvolvimento de potencial, de autorrealização, de autoestima elevada, de integração social e fonte de sobrevivência acaba por deflagrar uma grave violência psíquica, com sérias consequências na saúde do trabalhador, minando o trabalhador, fazendo-os perder toda a ilusão e esperança. O assédio moral traz um clima de inquietação, medo e fragilidade, que acaba por estender a toda a sociedade. Em épocas de grande competitividade, de globalização, reestruturações,

crises econômicas, este processo leva as pessoas a perderem a confiança nelas mesmas e ao descrédito no mundo do trabalho. (MARTINIGO FILHO E SIQUEIRA, 2008).

Oliveira e Bezerra (2020, p. 18) dizem sobre a esfera do trabalho.

O trabalho deve ser reconhecido como um expediente de importante valor social por ser um dos responsáveis pela promoção da dignidade humana e por melhorar as condições de vida do trabalhador, dando-lhe melhor poder aquisitivo. Por ser figura principal na busca pela dignidade humana e promover condições dignas de vida, sendo responsável pelo poder aquisitivo da população, o trabalho ganhou um valor significativo, sendo reconhecido como um importante valor social. Por esse motivo, o trabalhador deve ser protegido.

As autoras supracitadas ainda afirmam que o trabalho é algo essencial para a tomada de consciência de si, possibilidade de articulação das diferenças e igualdades frente ao outro. No entanto, quando se torna gerador de sofrimento passa a representar um fator de desequilíbrio, de impedimento para o desenvolvimento psicológico na vida pessoal, profissional e social. Este fato torna-se agravante, quando é constatado que a prática do assédio moral está endemicamente disseminada nas corporações brasileiras. Contudo, são estas organizações, que hoje, desempenham um importante papel na sociedade moderna, tendo substituído o Estado em muitas de suas funções. (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008; MARTINIGO FILHO E SIQUEIRA, 2008).

Dados de empresas, como Aliant- Canal de Denúncias, com serviços terceirizados de gerenciamento de um Programa Efetivo de *Compliance*, disponibiliza um canal de denúncias às organizações visando a promoção da ética e integridade dos negócios. Nos seus relatórios, entre 2017 e 2021 foram registrados 454.147 relatos nos canais de denúncias operados por esta empresa, abrangendo 531 empresas de diferentes portes e segmentos. Ainda nos seus conteúdos esta empresa compartilha dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que evidenciaram somente em 2021 52936 processos motivados por assédio moral nas empresas. Número, que supera significativamente os dados do ano anterior, 12529 casos.

Observa-se que nas organizações públicas os casos de assédio moral se multiplicaram no atual governo brasileiro. Em publicação da Câmara dos Deputados, o presidente da Associação dos Funcionários do Instituto de

Pesquisa Econômica e Aplicada (Ipea) relatou que já foram contabilizados mais de 13000 casos de assédio moral no conjunto da administração pública federal desde o início do governo vigente no Brasil, com destaque para a Empresa Brasileira de Comunicação. Este aumento dos números significativos do assédio moral no trabalho é confirmado pelo Ministério Público do Trabalho, diante da ampliação das denúncias. (CÂMARA DOS DEPUTADOS).

Ante a este cenário atual um debate foi solicitado por diversos servidores e empregados de órgãos e empresas públicas, como da Caixa Econômica Federal e do Ministério da Educação. A deputada Erika Koday endossou o requerimento para a audiência, efetivou-a, abrindo espaço para discussões e novas possibilidades para relações de trabalho éticas e saudáveis no território brasileiro. (CÂMARA DOS DEPUTADOS).

Nos debates instituídos por ocasião desta audiência citada, o representante do Ministério Público do Trabalho aponta uma necessidade para uma legislação específica, que garanta a integridade psíquica do trabalhador e o tratamento não vexatório. Uma legislação mais clara e completa, que tenha um efeito pedagógico e impossibilite a revitimização. (CÂMARA DOS DEPUTADOS). Aspecto ratificado por Gosdal (2017)⁴, citado por Amazarray (2020, p. 105), quando alerta que o conceito de assédio organizacional, por vezes, pode ser muito amplo e dificultar seu reconhecimento junto ao Poder Judiciário.

Este é o contexto, um cenário degradante, que necessita ser ouvido, para que mudanças de diferentes ordens possam ser tomadas, em prol de se valer cumprir o verdadeiro sentido do trabalho, conforme já exposto. É preciso uma escuta diferenciada diante da angústia, do sofrimento no ambiente laboral. Mas fica a pergunta, a quem cabe esta escuta, a quem cabe a responsabilidade por desenvolver e fortalecer as atitudes éticas, socialmente responsáveis, diante da gestão das pessoas nas diferentes organizações de trabalho. Quem responde por esta questão: o Tribunal Superior do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, os sindicatos, o conselho de administração das empresas, os líderes, a área jurídica das organizações, a área de gestão de pessoas, os psicólogos organizacionais e tantos outros envolvidos. A proferida argumentação envolve fatores

4 GOSDAL, T.C. O entendimento do assédio moral e organizacional na Justiça do Trabalho. In: SOBOLL, I. A. Intervenções em assédio moral e organizacional. São Paulo: LTr.

diversos e complexos. Assim, necessita reflexão e revisão de ações de diferentes frentes, para que uma próxima vítima não seja contabilizada nas estatísticas dos anos vindouros do País.

3. A RESPONSABILIDADE DA ESCUTA DIANTE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Considerando-se a profundidade e as consequências advindas do tema em estudo, bem como sua existência em diferentes ambientes laborais, é nítido a necessidade de escuta, que traduzam em ações assertivas para transformar esta cultura que predomina de violência no trabalho. Um fenômeno que só tem “a crescer se ninguém de fora intervier energicamente.” Ademais o custo social, da saúde e econômico se revela ainda pouco compreendido, ante a ocorrência do assédio moral. (HIRIGOYEN, 2019, p. 67).

Assim, avaliar as causas, os atores envolvidos, dessa moléstia, é fator primordial para a sua eliminação. Só assim, será possível estabelecer a compreensão dos fatos e buscar estratégias, parceiros e recursos para evitar as políticas nocivas aos trabalhadores. (FREITAS; HELOANI e BARRETO, 2008).

Uma consideração deve ser feita, para mais discernimento desta escuta apurada sobre o assédio moral no trabalho: a dificuldade da vítima em falar e denunciar os fatos. A partir disto, a cultura e o clima organizacional, os estilos de liderança e a forma de organização do trabalho são aspectos predominantes para os comportamentos que traduzem o assédio moral. Este feito ao provocar confusão, dúvida, humilhação e vergonha, acaba por explicar a dificuldade que as vítimas se encontram para expressar esta violência, mormente quando o assédio é feito para com um único indivíduo. (MARTININGO FILHO e SIQUEIRA, 2008).

Amazarray (2020) destaca, que esta impossibilidade para a reação da vítima tem estreita relação com o medo da perda do emprego, do status, de exclusão, de humilhação, da competitividade e da falta de apoio no ambiente de trabalho. Desta forma as dificuldades de defesa precisam ser vistas a partir de aspectos sociais (dependência econômica, mercado de trabalho, relações de poder), físicos (poder físico) e psicológicos (autoestima e personalidade dos envolvidos). O abuso de poder e a violência do assédio moral intensificam o medo e bloqueiam a possibilidade de defesa.

Aguiar (2008) fortalece o estudo dos outros autores apresentados, pois afirma que as causas, para a não interpelação das vítimas do assédio moral diante dos seus agressores, perpassa pelo temor, que a denúncia venha agravar a situação. Neste sentido, incentivam a cultura do diálogo, para o desenvolvimento de uma boa comunicação organizacional.

Bergamini (2008) ainda acrescenta uma importante argumentação para esta análise, pois relata, que os males psicológicos, invisíveis aos olhos, na maioria das vezes, são rotulados de fraqueza pessoal. Logo, este fato acaba por afastar ainda mais a possibilidade da denúncia e tratativa dos fatos.

Portanto, devido à complexidade dos fatos, almeja-se que esta escuta e responsabilidade por atitudes transformadoras sejam tomadas por vários profissionais, de diferentes áreas, de distintas instâncias, sejam em organizações públicas e ou privadas. Aqui necessita identificar estes diferentes atores, que podem e devem agir em função de um ambiente saudável de trabalho, diante da finalidade deste estudo de sensibilização e conscientização da seriedade do tema tratado. Não se tem o intuito de esgotar todos os envolvidos e todas as circunstâncias que demandam atenção, mas suscitar um diálogo transdisciplinar entre as partes.

Ao falar da gestão de pessoas no ambiente de trabalho, é notório que a primeira área a ser lembrada seja a área de gestão de pessoas. Assim, esse setor tem, pode e é de sua responsabilidade exercer importante papel nos projetos relacionados à saúde, qualidade de vida no trabalho, relações interpessoais, ética, clima e cultura organizacional, desenvolvimento de lideranças e tantos outros que visem a promoção do bem-estar social.

Martiningo Filho e Siqueira (2008) indicam que a área de gestão de pessoas deve ser responsável por receber as denúncias e cuidar dos casos de assédio moral como intermediadora da questão. Para tanto, deve efetuar campanhas para esclarecer a caracterização, causas e prejuízos do fenômeno, utilizando formas para evitar o seu aparecimento e estabelecendo caminhos para tratar os casos identificados.

Junto a área de gestão de pessoas destaca-se o papel do psicólogo organizacional, que tem hoje, uma ampliação maior do seu foco de trabalho nas organizações, enfatizando as questões de saúde, que vão além das adequações humanas para o processo produtivo. Estabelece-se um trabalho da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Sendo a Psicologia Organizacional, focada na compreensão do comportamento organizacional e a Psicologia do Trabalho focada numa gestão estratégica de pessoas, de forma

integrada e coerente com o trabalho e com o desenvolvimento e bem-estar dos funcionários. Direciona-se o trabalho da Psicologia para o entendimento do impacto que indivíduos, grupos e a estrutura organizacional têm, sobre o comportamento das pessoas e como seus comportamentos afetam o funcionamento e desempenho organizacional. (ROTHMANN, 2017).

A ação da Psicologia Organizacional deve estar pautada no que apresenta o Conselho Federal de Psicologia (CFP) ao promulgar o código de ética da profissão. “O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” (CFP- Código de Ética da Psicologia, 2005, p. 7).

É de responsabilidade do psicólogo trabalhar visando o respeito à dignidade e integridade do ser humano. O CFP no uso de suas atribuições, diante dos profissionais da Psicologia determina uma prática de atuação, que por si só direcionam uma cultura no ambiente organizacional, que promova a qualidade de vida no trabalho. Conclama o CFP, ao psicólogo organizacional atuar

individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se dêem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural.

Desenvolver “ações destinadas as relações de trabalho no sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, intervindo na elaboração de conflitos e estimulando a criatividade na busca de melhor qualidade de vida no trabalho”. (CFP)

Encaminhar e orientar “os empregados e as organizações, quanto ao atendimento adequado, no âmbito da saúde mental, nos níveis de prevenção, tratamento reabilitação”. (CFP)

Este entendimento se faz pertinente, pois Gonçalves et al (2017, p.174), citando Vieira; Lima e Lima (2012, p.27) orienta, que

a compreensão do assédio moral deve ocorrer a partir da articulação entre as características pessoais dos sujeitos envolvidos e os aspectos concretos do seu trabalho, tais como:

as políticas da empresa as contradições organizacionais, as exigências que impõem e os impactos psíquicos dessas exigências. Isso significa que a empresa, suas políticas e a forma pela qual o trabalho é organizado não compõem apenas um “cenário” para o assédio moral, mas são seus determinantes essenciais.

Os autores referidos anteriormente concluem identificando, que a compreensão do assédio moral, deva ocorrer a partir de uma perspectiva ampla, considerando desde o contexto social, econômico e político, até o contexto organizacional e do trabalho. Ressaltam ainda, que toda a análise precisa passar pela singularidade dos seus protagonistas. O que caracteriza o cerne do estudo da ciência psicológica.

Caetano, Bonvicini e Camilo (2017) reforçam a figura dos psicólogos perante a equipe da área de gestão de pessoas, pois estes, diante das suas técnicas profissionais, valorizam o encorajamento da expressão e pensamento das pessoas, seja no plano individual, coletivo ou organizacional. Estes profissionais devem estimular uma comunicação autêntica e compreensão recíproca entre os funcionários e atuar a partir de uma cooperação entre os diferentes setores da empresa. Logo, chama a área de medicina do trabalho, o departamento jurídico, para que, cada um com a sua competência técnica, possa escutar, dialogar e contribuir para a resolução do processo dentro das organizações.

Amazarray (2020) afirma que diferentes setores poderão estar no desenvolvimento de trabalhos específicos sobre assédio moral. Esta escuta pode ser demandada por denúncias, procura espontânea de trabalhadores, representantes sindicais, bem como por gestores, pelas lideranças, que conseguem compreender a importância da devida atenção que deve ser dada a este contexto.

Logo, percebe-se o significado de trabalhar com o desenvolvimento de uma liderança, para que possam compreender e saber ouvir o que está acontecendo. A prática de uma liderança empática, que saiba escutar e perceber as individualidades, muito contribuirá, para a gestão de uma cultura que dificulte a prática do assédio moral.

5 VIEIRA, C.E.C.; LIMA, F.P.A.; LIMA, M.E.A. E se o assédio não fosse moral?: perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, n. 126, p. 256-268, 2012.

Aguiar (2008) salienta, que a não escuta por parte dos devidos responsáveis nas diferentes áreas das organizações ressalta a necessidade de contar com a ajuda de terceiros que possam ouvir e ajudar a proteger as vítimas no ambiente organizacional. Neste contexto, surgem as ouvidorias. Órgãos situados dentro da própria organização ou mesmo empresas terceirizadas contratadas para este fim, que acolhem a queixa individual dos empregados, garantindo o anonimato e o sigilo diante das denúncias feitas. Hirigoyen (2019) acentua esta precisão de que as pessoas que ouvirão os casos sejam obrigadas a manter sigilo e realmente forneçam o apoio aos funcionários. Pois, caso contrário, a revelação pode voltar-se contra a vítima e acaba por agravar a situação.

Os dados das pesquisas desenvolvidas por Martinigo Filho e Siqueira (2008) demonstraram que a existência da ouvidoria é um aspecto muito relevante, porque as pessoas sabem a quem recorrer. Contudo, o medo da represália, diante da exposição ainda é um fator que afasta muitos funcionários de pedir ajuda. Normalmente, as pessoas sentem mais tranquilas e seguras indo ao sindicato.

Para uma atuação assertiva da ouvidoria, esta deve ser composta por uma equipe multidisciplinar, que tenha independência para intervir imediatamente nos casos de violência no ambiente de trabalho. Os profissionais de diversas áreas devem oferecer possibilidades de tratamento adequado à vítima, de forma a contribuir com os danos que a violência psicológica já possa lhe ter causado. (AGUIAR, 2008).

A interface entre psicologia e direito, para a compreensão do assédio moral, é essencial. Nesse sentido, os Tribunais são dotados de linguagem coercitiva, naturalmente aplicada em razão da tradição da ciência jurídica e de sua própria epistemologia, marcada pela metodologia valorativa das sanções. Esse viés pode revelar uma linguagem violenta, portanto, menos altruísta e acolhedora. Entretanto, a Constituição Federal de 1988 tocou na paz, assim como na solução pacífica de conflitos, nos termos do artigo 4º. No mesmo sentido, o texto constitucional é defensor da ordem pública, com amparo nos artigos 34, 136 e 137, que preceituam os estados de crise constitucional. Além disso, o arcabouço constitucional sistemático é defensor da democracia, solidariedade, direitos sociais e direitos trabalhistas, nos termos do artigo 7º. Trata-se, portanto, de um catálogo humanista.

A partir da compreensão da linha humanista, é reflexo defender que o assédio moral significa a aversão aos parâmetros dogmáticos

existencialistas constitucionais, tendo em vista o fato de que a referida prática implica o vilipêndio à imagem, dignidade⁶ e personalidade.

Ao longo tempo, sobretudo, após a superveniência da Resolução 125 de 2010, do Conselho Nacional de Justiça, o Direito passou a buscar, por meio de soluções alternativas autocompositivas⁷, maior flexibilização de seus núcleos comunicativos tradicionais. Isto é, a conciliação e a mediação, exigem uma linguagem mais acolhedora, em busca de uma restauração de relações interpessoais estremecidas. Desse modo, os conciliadores e mediadores são contributivos para que uma experiência paradigmática, mais célere, transparente, valorativa se deflagre entre as partes. Em outras palavras, os conciliadores e mediadores devem compreender e aplicar a essência pacífica dos institutos.

Conforme Bretas (2022), em termos filosóficos, entre outros pensadores, merece destaque Aristóteles, a partir de suas múltiplas modalidades de justiça. Nesse espectro, a equidade, como correção de falhas e injustiças é importante, além da ideia de sinalagma, que revela a necessidade de primar pelo equilíbrio e a promoção do bem comum, o que é muito salutar para os horizontes da mediação. Além disso, Hegel, que constrói com intensidade a visão dialética, de alteridade, através do negativo fenomenológico. Em outros termos, é primordial existencialmente o reconhecimento do outro, na medida em que o eu é dependente da compreensão do outro. Assim, a mediação é sim o reconhecimento do outro, a partir do diálogo e comunicação clara e leve, buscando-se o estreitamento de laços e a restauração de vínculos, como pessoal, familiar, afetivo ou emocional. Além disso, o Cristianismo é responsável por profundamente defender a paz para a solução dos conflitos, inclusive através do preceito das bem-aventuranças dos pacificadores.

6 Sobre os direitos da personalidade distinguem-se concepções que tendem a reconhecer um “direito geral da personalidade” e teorias que sustentam a existência de uma pluralidade de direitos da personalidade. No âmbito destas últimas – ditas concepções “atomísticas” – apontam-se aquelas que consideram a existência de uma série aberta de direitos (atipicidade dos direitos da personalidade) ou fechada (tipicidade) (PERLINGIERI, 2002, p.153)

7 a) Segundo Pinho e Mazzola (2021), a mediação contribui para o *acesso à justiça*

b) Deve haver uma política permanente de *estímulo* e aperfeiçoamento dos *mecanismos consensuais*

c) A Mediação é um instrumento de *pacificação social*, solução e prevenção de litígios

d) É necessário *disseminar o instituto da mediação*

e) Busca-se a *uniformização* dos serviços de conciliação

A experiência e o processo de humanização devem ser constantes, exigindo-se abrupta revisitação da linguagem dos Tribunais e das empresas, no sentido de uma preparação mais humanizada, em total repúdio ao assédio moral. Em outros termos, não basta para a erradicação da prática do assédio moral, a rescisão indireta do contrato de trabalho com a destinação de verbas trabalhistas, nem tampouco a indenização, preceituada no artigo 483⁸ da Consolidação das Leis Trabalhistas. Assim, é necessário transcender, promovendo-se constantes releituras comunicativas, dos métodos de gestão das empresas e tribunais, assim como a releitura das sanções previstas no ordenamento pátrio para o combate do assédio moral.

Apesar de saberem que podem tomar medidas contra as condutas de violência, inúmeras empresas mostram-se incapazes de fazer respeitar os mínimos direitos de um indivíduo. A organização pode fingir que não vê ou mesmo pode até encorajar os atos aversivos. (HIRIGOYEN, 2019).

Martiningo Filho e Siqueira (2008) apresentam, que muitas vezes há uma incapacidade de compreensão por parte das organizações, em função dos diferentes elementos que compõem o fenômeno do assédio moral. Os autores também ressaltam que existem organizações, que não tem a preocupação em proteger os seus colaboradores e por negligência, acabam permitindo solidificar um clima de assédio moral no ambiente laboral. Portanto, evidencia-se a imposição para uma ação ampla de vários setores da sociedade para a escuta do assédio moral. Neste sentido, evidencia-se a atuação de organizações externas ligadas a entidades sindicais, conselhos de classe, Poder Judiciário e outros.

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

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

Seja por quem for feita a escuta, de todo modo, sabe-se, que somente um processo que envolva uma cultura que priorize uma efetiva humanização no trabalho, vai possibilitar retroceder as ações de violência. Para tanto, espaços de discussão, nos quais as pessoas tenham possibilidades de expor seus problemas, angústias e expectativas devem ser criados. Estes ambientes podem ajudar as pessoas a perceberem, que não estão sozinhas, que seu problema não é individual, mas está inserido em interações sociais complexas. (OLIVEIRA et al, 2017).

Terrin e Oliveira (2007) respaldam o que foi exposto, pois reafirmam que o trabalho diante do assédio moral deve configurar uma reeducação de valores, contemplando uma mudança cultural e práticas constantes e permanentes de diálogos entre as pessoas.

Assim, ainda buscando respaldo para a compreensão desta escuta do assédio moral e mesmo sabendo o alto grau de subjetividade envolvido na questão, é válido o conhecimento de alguns aspectos da legislação, conforme o exposto na Constituição Federal nos artigos 1º, 5º¹⁰, 170¹¹ e 193¹², que respaldam e legitimam a busca por estratégias do combate ao assédio moral. Da mesma forma se faz eminente, o reconhecimento

9 Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

10 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem... continua.

11 Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

12 Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹³ e da Convenção 190, recomendação 206¹⁴ da Organização Internacional do Trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo que teve como objetivo refletir sobre a quem compete a escuta diante do assédio moral no ambiente de trabalho, de forma a impulsionar a busca de práticas saudáveis nas organizações do século XXI, pode realmente constatar diante de tudo o que foi pesquisado, que sim, este processo é sério, grave e tem trazido drásticas consequências para os indivíduos, as organizações e a sociedade. Portanto, este problema precisa ser estudado, no entendimento de toda a sua complexidade e de todos os atores enredados nos conflitos e os que tem responsabilidades para buscar caminhos em prol de uma reversão da violência, para uma cultura humanizada.

Constatou-se que a questão estudada ocorre com diferentes tipos de organizações e pessoas. Entretanto, observa-se uma predominância das ações acontecerem dos níveis hierárquicos mais altos, para com os mais baixos. A fragilidade, vulnerabilidade e muitas vezes a dificuldade de defesa torna-se esta situação mais marcante.

As pesquisas demonstraram que não há como negar o fenômeno e as organizações precisam saber lidar com ele, por meio de ações assertivas, direcionando para a sua eliminação. Por isto, precisam compreender como escutar, pois as atitudes de negação só tendem a proliferar mais o problema. Desta forma, numa época, em que as discussões organizacionais buscam a construção de uma empresa mais socialmente responsável, não tem como esta pauta ficar de fora.

Portanto, nítido ficou, que esta escuta demanda um acolhimento multidisciplinar. São várias áreas, instâncias, organizações, com perspectivas diferentes e que principalmente entendam que este olhar precisa acontecer além das leis ou só do enfoque jurídico. As leis amparam, protegem, respaldam, mas outras escutas, principalmente por meio de uma gestão que vise a qualidade de vida no trabalho e esteja engajada a promover e preservar a saúde física, psíquica e social do trabalhador,

13 UNICEF. <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 18/12/2022.

14 OIT. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf>. Acesso em 18/12/2022.

precisam ser efetivadas. A indenização não consegue sanar a dor. A escuta precisa ser mais profunda e preventiva.

Assim, importa-se ainda ressaltar, que a ouvidoria tem um grande papel. Mas, a prevenção, o processo de mudança e construção para uma cultura e clima organizacional saudáveis são essenciais. Políticas de resoluções dos casos não podem se restringir apenas aos aspectos legislativos, pois estes não tratam as mazelas psíquicas instauradas pelo assédio moral.

Destaca-se também o papel dos líderes organizacionais na escuta e acolhimento no ambiente de trabalho. Para que isto ocorra, precisam de serem acompanhados e qualificados diante de uma liderança, que estimula o desenvolvimento dos colaboradores. É de suma importância o desenvolvimento de competências, para que os gestores tenham mais habilidades em prol de uma escuta diferenciada, empática, permitindo entender as singularidades dos funcionários e desenvolver um processo para uma comunicação autêntica. Por isto, destaca-se a necessidade de um diálogo constante e compartilhamento de conhecimentos, estratégias entre os diferentes profissionais, com competências diferenciadas e habilidades específicas. As pessoas que vão escutar, acolher, precisam também escutar outras possibilidades de soluções, para que juntas encontrem soluções melhores. Ressalta-se que os estudos demonstram isto, principalmente diante das ciências da Psicologia e do Direito. Pois, são áreas que estão totalmente interligadas com o processo de assédio moral no ambiente de trabalho.

Nos dizeres de Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.110) “Uma política de prevenção e de combate ao assédio moral deve ser abrangente e assumir o caráter informativo, administrativo, jurídico e/ ou psicológico.”

Logo, julga-se relevante a escuta diante de todos os documentos declarados por todas as instituições internacionais, como Organização das Nações Unidas, Organização Mundial de Saúde, Organização Internacional do Trabalho, pois orienta e convoca a postura mais ética e responsável como sociedade brasileira. Constata-se, que muito estas instituições têm feito, mas pouco tem sido escutado e desenvolvido no País, diante do que já existe. Muito ainda precisa se caminhar.

Diante do exposto, acredita-se que este estudo tenha atingido o seu objetivo de refletir sobre a escuta do assédio moral, repensando as possibilidades, os envolvidos e sobretudo trazendo mais uma vez uma possibilidade de discussão e sensibilização sobre a temática, que tanto tem afetado a saúde mental dos trabalhadores. É importante que espaços,

ações, diálogos, pesquisas continuem acontecendo, para que as vítimas consigam a cada dia mais ter coragem para falar e encontrar tranquilidade e acolhimento diante da violência sofrida. A complexidade do processo de assédio moral evoca ainda muitos estudos interdisciplinares, que promovam mais conhecimento para intervenções preventivas, diante desta problemática.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11741>>. Acesso em: 15/12/2022.

AMAZARRAY, Mayte Raya. Avaliação do assédio moral no contexto de trabalho. In: HUTZ, Claudio Simon et al. *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2020.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponível em: <assediomoral.org>. Acesso em: 14/12/2022.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Psicopatologia do comportamento organizacional: organizações desorganizadas, mas produtivas*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BRASIL. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 18/12/2022.

BRETAS, Hugo Rios. *A releitura do discurso de tutela da propriedade privada no âmbito da política urbana a partir da função social da propriedade* / Hugo Rios Bretas. Belo Horizonte, 2022. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito.

CAETANO, Silvana Ferreira da Silva; BONVICINI, Constance Rezende; CAMILO, Thiago Moura. Assédio moral e saúde mental nas organizações de trabalho. *Rev. Psicol. Saúde e Debate*. Patos de Minas, v. 2, n. 2, p. 1 -13, jan. 2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/909591-associacao-de-funcionarios-do-ipea-aponta-mais-de-1.300-casos-de-assedio-moral-no-governo>, acesso em 14/12/2022.

CANAL DE DENÚNCIAS ALIANT. Disponível em: <<https://www.aliant.com.br/conteudos/>>. Acesso em 16/12/2022.

CFP- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Código de ética da Psicologia*. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>>. Acesso em 16/12/2022.

CFP- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf>. Acesso em 15/12/2022.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Júlio Olivé. *Assédio moral: uma visão multidisciplinar*. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FREITAS Maria Ester de; HELOANI, Roberto e BARRETO, Margarida. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GARCIA, I. S.; TOLFO, S. R. *Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. Psicologia & Sociedade*, v. 23, n. 11, p. 190- 192, 2011 (2011).

HIRIGOYEN, Marie- France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 17. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

IRIGARAY, H. A. R.; STOCKER, F. ESG: novo conceito para velhos problemas. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, RJ, v. 20, n. 4, 2022. DOI: 10.1590/1679-395186096. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/86096>>. Acesso em: 16 dez. 2022.

GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; PELLEGRINI, Priscila Gasperin; TOLFO, Suzana da Rosa. Intervenções relacionadas a assédio moral no trabalho: revisão da produção científica nacional e um relato da atuação em Psicologia. In: OLIVEIRA, Renato Tocchetto et al (orgs.). *Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações*. Organizadores. Florianópolis, SC: Lagoa, 2017.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>>. Acesso em: 08/12/2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia científica*. 8. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022.

Nações Unidas. (2015). Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em 14/12/2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206*. Genebra: OIT- Escritório Internacional do Trabalho, 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação 206. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf>. Acesso em 18/12/2022.

OLIVEIRA, T. H. A.; BEZERRA, T. C. G. *Assédio Moral no Trabalho e os Desafios para Gestão*. São Paulo: Editora Dialética Ltda, 2020.

PERLINGIERI, Pietro. *Perfis do Direito Civil: introdução ao Direito Civil constitucional*. 2 ed. Tradução Maria Cristina De Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; MAZZOLA, Marcelo. *Manual de mediação e arbitragem*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

ROTHMANN, Ian. *Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do Trabalho Científico*. 23. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Cortez, 2007.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori; OLIVEIRA, Lourival José de Oliveira. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. *Revista De Direito Público*, Londrina, v. 2, n. 2, p. 3-24, maio/ago. 2007.

UNICEF. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em 18/12/2022

REFLEXÕES SOBRE O PODER E O PAPEL ATUAL DA LIDERANÇA DIANTE AO AUMENTO DOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL ELEITORAL EM 2022

Marcos Antônio Gonçalves Corrêa

Bacharelado em Psicologia e pesquisador do Grupo de Pesquisas “A gestão de pessoas e o assédio moral: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho e do Direito para um ambiente empresarial saudável” pelo Centro Universitário Newton Paiva.

Juliana Oliveira Braga

Mestre em Administração pela Faculdade de Pedro Leopoldo, Pós - Graduada em Administração de Recursos Humanos pela Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais . Atualmente é professora do Centro Universitário Newton Paiva no curso de Administração, Direito e no Ensino a Distância, orientadora de Estágio Supervisionado no curso de Administração, Psicologia e Trabalho de Conclusão de Curso no curso de Direito e no Ensino a Distância, membro do colegiado do curso de Administração do Centro Universitário Newton Paiva.

Hugo Rios Bretas

Doutor e Mestre em Direito Privado, Pós-graduado em Direito Civil e Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenador das pós-graduações em Direito Público, Direito de Família e das Sucessões, Coordenador, no processo de constituição, dos Cursos de Graduação EAD Mediação, Serviços Registrais e Notariais, Serviços Públicos, Serviços Penais, Segurança Pública, Segurança Privada, Conselheiro representante das Ciências Jurídicas no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE), Representante docente da pós-graduação na Comissão Própria de Avaliação (CPA), Professor Adjunto I da Escola de Direito, EAD, Extensão e Conteudista do Centro Universitário Newton Paiva; Coordenador da Pós-graduação em Direito Público, Constitucional Ambiental, membro do colegiado e Professor Titular da pós-graduação e graduação da UNIFUNCESI. Professor das Pós-graduações do SENAC, UNIPAC e UCA-ANADEM. Membro da Comissão Estadual de Advogados Professores da Ordem dos Advogados do Brasil (OABMG). Advogado.

Resumo: O artigo visa pontuar dissonâncias entre o exercício do poder e o atual papel da liderança nas organizações, a fim de se atentar aos possíveis equívocos causadores do problema do assédio eleitoral/moral. Visto que o índice de casos denunciados subiu vertiginosamente no período eleitoral de 2022, mostrando descontentamento e reação por parte dos colaboradores, mas, também, dados alarmantes que indicam equívocos da função do líder por parte desses dirigentes que podem ter sido agravados pela crise econômica pós-pandemia, onde o contexto ansiogênico e o adoecimento do sujeito produzido pelo assédio moral ganham proporções maiores, mas, afetando empresas e a sociedade em geral.

Palavras-chave: Poder; Liderança; Empresa Contemporânea; Assédio Eleitoral; Assédio Moral.

1. INTRODUÇÃO

O poder político e o dever do líder é pensado desde tempos remotos. Na antiguidade clássica já surgiam modelos políticos que ajudaram a conceituar o papel do poder num governo. Com o decorrer dos tempos, novas ideias sugeriram reformas, como na concepção trazida pela frase “Os fins justificam os meios”, atribuída a Maquiavel que, porém, nunca foi dita pelo pensador, no entanto, sintetiza sua teoria, que mesmo após 500 anos de lançamento do seu livro, inspira algumas autoridades. Por isso, durante significativa parcela de tempo em que vigorou o regime absolutista, a figura do príncipe era soberana e suas decisões consideradas inquestionáveis, embora visassem manter o monarca no poder a todo custo (OLIVEIRA e RUBIM, 2012).

Esse ser supremo e incontestável para quem o teórico Florentino escreveu, atualmente, não tem mais espaço e o líder que toma esse tipo de postura se utilizando de seu poder econômico para influenciar o voto de seus empregados, através de promessas ou ameaças e perseguições, comete assédio eleitoral. Portanto, o texto visa pontuar as dissonâncias entre o exercício do poder e o papel da liderança na atualidade, além de conceituar o termo ‘assédio eleitoral’ que também é moral, apontar possíveis motivações do aumento de denúncias dessa violência pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Entre essas possíveis causas a instabilidade econômica causada pela pandemia, pode ser agravante desse problema, pois elevou o índice de insegurança alimentar no país a mais da metade, devido ao índice de desemprego ter subido vertiginosamente, promovendo um cenário de incerteza para o trabalhador, que passou a ser mais cobrado, pressionado e muitas vezes, ficando sujeito ao fenômeno do assédio moral. Conceito esse, relevante, diante da saúde mental no trabalho e, por isso, se justifica a realização de maiores estudos na área da psicologia e do direito, pois, além de prejudicar o sujeito de forma mais evidente, afeta a empresa e a sociedade.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Sobre as relações de poder

No século XVI, o livro “O Príncipe” de Nicolau Maquiavel representou uma mudança de paradigma em relação ao modo de exercer poder

e fazer política até então vigente. A obra propôs uma nova maneira da nobreza governar, a fim de manter sua influência. Diferentemente da ótica aristotélica, onde o ideal da justiça possui caráter formador do indivíduo e deve aspirar o benefício coletivo, o sistema maquiaveliano sugere que para conquistar ou manter-se no poder o governante deve agir conforme seus interesses individuais (DANNER, 2009, p.5). Por meio de tais idéias, os reis absolutistas pautaram suas ordens e submetiam os súditos, como exemplo o imperador francês Napoleão Bonaparte se inspirou nesses escritos (RAMOS, 2013).

A difusão desse ideal de poder pelo regime monárquico ainda suscita ações moldadas por esse preceito por cargos de autoridade, além de ser naturalizado através de ditados como “Manda quem pode, obedece quem tem juízo”. Dito isso, o psiquiatra francês Christophe Dejourns, citado por Freitas, Heloani, Barreto (2012, p.24), acrescenta que a globalização e a competição econômica atual aliada a essa visão de que os fins justificam os meios, tornam o ambiente laboral propício para o surgimento do assédio moral. Visto que as decisões relacionadas ao futuro da empresa afetam, principalmente, os funcionários. Logo, a ameaça de demissão a fim de “realinhar os recursos à estratégia corporativa” tende a instaurar um clima intimidador entre empregados mesmo antes que esta redução do quadro de funcionários aconteça.

Estes assim, são rebaixados e humilhados e aos trabalhadores lhes é atribuída a causa dos problemas da organização. Com o argumento de que sempre é necessário uma “faxina” para otimização da empresa, aqueles que são violentados e/ou dispensados se sentem a escória, produto dessa suposta limpeza.

Todavia, na contemporaneidade o conceito do poder vem sendo revisado, como foi proposto por Foucault (1998), o exercício do poder não está concentrado somente na autoridade, mas se dá por meio de comportamentos arbitrários respondidos com condutas passivas, pois existe aquele que exerce a dominação e outro que se submete a essa influência. Conforme diz o autor em seu livro “Microfísica do Poder”: “Para mim, o problema é evitar a questão - central para o direito - da soberania e da obediência dos indivíduos que lhe são submetidos e fazer aparecer em seu lugar o problema da dominação e da sujeição.” (FOUCAULT, 1998, p. 182).”

Posto isso, é levantado o questionamento se o direito ao poder é realmente mantenedor da obediência, ou o medo de punição por

parte dos liderados, mantém tal estrutura de submissão. A partir desse prisma, aquele que se submete é co-autor dessa condição. Esse viés, leva a reflexão sobre as motivações que levariam uma pessoa a votar num determinado candidato contra a sua vontade, sujeitando sua intenção de escolha, podendo ser devido ao medo de ser demitido. Este temor pode ser justificado pelo atual cenário econômico ainda instável no Brasil. Pois, segundo o IBGE (2020), no primeiro trimestre de 2020, o índice de desemprego no país aumentou, deixando mais 1,2 milhão de pessoas na fila por vagas de emprego, totalizando 12,9 milhões de pessoas sem trabalho no período (IBGE, 2020).

Além disso, depois de quase 2 anos desse estudo, mesmo com o maior controle sobre a pandemia, após a vacinação, a situação ainda é preocupante. Pois, conforme os dados do II Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da COVID-19 no Brasil levantados pela Rede PENSSAN (Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional), a insegurança alimentar em 2022 aumentou, pois, conforme a pesquisa 33,1 milhões de pessoas sofrem com a fome e o risco de não ter o que comer. Ademais, cerca de 58,7% da população admite que convive com essa realidade (Rede PENSSAN, 2022).

No ambiente organizacional, esse poder que subjuga a outrem é tido como coercitivo e é utilizado por gestores que querem manter certa conformidade ou padrões mínimos de funcionamento de seus subordinados, porém, através de punições ou perda de privilégios. (WEBBER, 2012, p.7).

3. TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS DA FUNÇÃO DO LÍDER

Robbins, Judge e Sobral (2010, p.403) propiciam um desligamento do conceito de poder ao de liderança, pois, para ele, a influência se dá a partir de uma relação de dependência de uma parte associada a outra. Já na liderança, de acordo com o autor há necessidade de um acordo de objetivos entre o líder os liderados: “O poder não requer a compatibilidade de objetivos, apenas a relação de dependência. A liderança, por sua vez, requer alguma congruência entre os objetivos do líder e os daqueles que são liderados (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL, 2010, p. 403).”

À vista disso, numa relação de poder, o fato de uma pessoa possuir algo desejado por outra mantém a submissão desta última. Portanto, numa

relação chefe-funcionário, a promessa de promoção, de aumento salarial ou a ameaça de demissão, são formas de criar e manter certa dependência mesmo a custo de possíveis abusos e exploração do trabalhador. Reforçando isso, o estudioso cita a teoria de troca entre líder e liderados (LMX), onde o líder busca manter por perto, para além daqueles que julga serem mais capacitados, os que apresentam ideais e semelhanças consigo mesmo, conforme apresentado abaixo:

As evidências sugerem que os membros ‘de dentro’ são escolhidos porque têm atitudes e características de personalidade semelhantes às do líder ou por possuírem um nível de competência superior ao dos demais membros. Líderes e seguidores do mesmo sexo, por exemplo, tendem a ter relacionamentos mais próximos (LMX mais elevada) do que aqueles de sexos opostos. Embora quem faça a escolha seja o líder, são as características dos liderados que conduzem a essa decisão. (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL, 2010, p. 369)

Com isso, os demais membros que se situam à margem do olhar do líder, recebem menos da sua atenção, menos recompensas, sendo “controladas por ele e seu relacionamento baseia-se nas interações formais de autoridade” (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL, 2010, p. 368). Contudo, esse tipo de relação tende a ser autocrática e o desconforto devido a divergências políticas podem suceder uma postura coercitiva do dirigente, caso este não seja empático.

Na atualidade, o papel da liderança diverge daquele que, simplesmente, exerce o poder, uma vez que, a figura do líder deve buscar o bem-estar comum mirando o paradigma aristotélico já introduzido. Para que este esquema seja viável ao se desempenhar o papel de coordenador, Robbins, Judge e Sobral (2010, p.361) destacam a importância da inteligência emocional, dando foco ao traço da empatia, como característica desejável ao dirigente para que possa “perceber as necessidades e sentimentos dos outros, ouvir o que os liderados têm a dizer (e o que não dizem) e compreender suas reações” com a finalidade de garantir também a lealdade dos integrantes. Para reforçar a importância dessa compreensão e consideração, uma nova perspectiva vem ganhando força desde os anos de 1990, como um diferencial dos gestores perante a competitividade do mercado. Esta consiste na valorização das competências e talentos dos

funcionários, considerando-os colaboradores da organização e, também, participantes no êxito e destaque dela, visto que ela é constituída das habilidades de cada funcionário (BERGAMINI, 2012, p.52). Dito isso, Chiavenato (2014) contribui com essa visão logo no prefácio do seu livro sobre gestão de pessoas:

No entanto, a tendência que hoje se verifica está voltada para muito mais além: fala-se agora em gestão com as pessoas. Administrar com as pessoas significa tocar a organização juntamente aos colaboradores: os parceiros internos que mais entendem dela, das suas atividades, dos seus negócios e do seu futuro. Isso requer uma nova visão das pessoas, não mais como apenas um recurso organizacional, um objeto servil ou mero sujeito passivo do processo produtivo, mas fundamentalmente como um sujeito ativo e provocador de decisões, empreendedor das ações, criador da inovação e agregador de valor dentro das organizações (CHIAVENATO, 2014, p.9).”

Posto isso, o atual papel gerencial está muito mais abrangente do que fora outrora e vem se atualizando de acordo com as mudanças globais, exigindo adaptabilidade dos gestores frente às tendências (CARDOSO, 2016). A vista disso, e diante dos casos de assédio eleitoral transmitidos em 2022, que chegaram a ser quase oito vezes mais relatados que no mesmo período da eleição de 2018, deve ser questionado se essa reformulação do conceito de liderança tem sido, predominantemente, acompanhada pelos dirigentes brasileiros frente aos dados constatados pelo órgão regulador.

4. DADOS DO ASSÉDIO MORAL DURANTE AS ELEIÇÕES

Às vésperas do segundo turno das eleições para presidente, houve o crescimento do número de denúncias de assédio eleitoral ao Ministério Público do Trabalho (MPT), totalizando cerca de 1633 notificações. Isto significou um aumento de pouco mais de 770% das denúncias realizadas em relação à eleição de 2018 (PODER 360, 2022). Porém, segundo o último levantamento do assédio eleitoral realizado pelo órgão, o número de notificações foi atualizado no fim de 2022, apontando um aumento ainda mais significativo e persistente mesmo após o pleito eleitoral, totalizando 3206 casos até o início de dezembro desse ano (TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL, 2022). Logo, devido ao aumento das notificações o MPT criou uma nota técnica, a fim de esclarecer o que é o assédio eleitoral:

O assédio moral eleitoral é caracterizado a partir de uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o pleito eleitoral (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2022).”

Portanto, o assédio eleitoral também é moral, sendo fruto do abuso de influência do líder sobre os funcionários mesmo que ocorra graças ao período eleitoral. Além disso, o código eleitoral (BRASIL, 1965) indica que a prática é ilegal e passível de punição, como visto no artigo 299 do código:

Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita:
Pena - reclusão de até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa (BRASIL, 1965).

Sendo assim, mesmo a promessa de que abstendo-se do voto, vestindo o uniforme de empresa que faça apologia a algum candidato, que se o funcionário votar num determinado concorrente este terá seu emprego garantido ou receberá benefícios ou, caso contrário, terá consequências, causando situações vexatórias ao funcionário, isso já configura assédio moral eleitoral. Portanto, como acredita Herigoyen (2019, p.67), que essa interação assimétrica e violenta “só tende a crescer se ninguém de fora intervier energicamente.” Com isso, demonstra-se a importância da denúncia dos assédios ao ministério público como o órgão que pode interceder pelo trabalhador frente a corporação, possibilitando a mudança de tal realidade e punindo os transgressores.

5. ASSÉDIO MORAL QUE SE CHAMA?

Conforme Heloani (2004), o assédio moral se dá através da busca persistente de fragilizar a vítima, com a intenção de desqualificá-la. Pois, a custa da despersonalização e anulação da vontade da pessoa vitimada, o agressor visa subjugar aquele que se mostra como ameaça .

Para Hirigoyen (2019), o assédio moral sempre existiu nas relações de trabalho, mas, somente em meados da década de 1990, vem sendo

identificado como destrutivo para o ambiente laboral. Segundo a autora, ele consiste em ações que visam arremeter os liderados, não necessariamente de forma física ou sexual, mas, psiquicamente, por meio da humilhação e/ou gestos de desprezo, acarretando num ambiente laboral opressor para a equipe, conforme ela relata a seguir:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2019, p.55).

Margarida Barreto, uma das pesquisadoras pioneiras no assunto no Brasil, acredita que o atual paradigma que visa o alcance de metas é fator ansiogênico. Pois, ocasiona constantes pressões dos gestores através da humilhação e culpabilização da vítima, que acabam fazendo com que o assediado acredite que a culpa de tudo que não vai bem é somente dela. Visto isso, inicialmente é difícil identificar os assédios e o ciclo é mantido, podendo levar a pessoa a se isolar ou ser separada dos demais (SOUZA, 2019). Tal conclusão para Dejours, citado por Camargo, Almeida e Junior (2018), é fator adoecedor, visto que segundo suas pesquisas, uma das causas de enfermidades no trabalho são a falta de solidariedade dentro da organização. O que segundo Freitas, Heloani, Barreto (2012, p.19) tende a manter o problema devido a omissão e cumplicidade dos demais colegas com as agressões, fazendo com que a pessoa se sinta culpada.

Em levantamento realizado por Paula, Motta e Nascimento (2021), o adoecimento ocasionado pelo assédio moral se propaga para além do meio que ele ocorre, porque a vítima sofre com a alteração em sua personalidade, autoestima e identidade que, conseqüentemente, afeta suas esferas psíquicas e sociais. Podendo eliciar transtornos como a depressão, síndrome do pânico, Burnout e manifestar doenças psicossomáticas. Além disso, segundo as autoras, essa violência não prejudica somente aquele que é subjugado, mas, se dissemina na empresa e na sociedade como um todo. Embora, atinja a corporação de forma menos evidente, eleva os custos devido a queda de produtividade, o aumento de acidentes de trabalho, a alta rotatividade de pessoal graças ao absenteísmo e os afastamentos por doenças e, em vista disso, o aumento dos custos judiciais e indenizações

trabalhistas e, como resultado, o nome da empresa pode ser depreciado frente os clientes. Já os danos à sociedade consistem na perda do potencial do trabalhador, aumento de despesas judiciais, médicas e previdenciárias. Além disso, Silva e Fischer (2014) acrescentam que os transtornos mentais e estressores são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de poder como construções humanas se desenvolveram desde a antiguidade por teóricos como Aristóteles e na idade moderna como proposto por Maquiavel que propõe um viés diferente de se exercer controle. O método maquiaveliano de operar o poder e liderar visando atender os interesses individuais inspirou governantes absolutistas tornando-se um referencial seguido e replicado por gestores até hoje (DA SILVA, 2017. p.61).

No entanto, os regimes de governo mudaram, além disso, a visão de poder e do papel do líder também foram atualizados. Sendo assim, a ferramenta arbitrária utilizada por alguns dirigentes para influenciar o voto de seus funcionários é retrógrada, passível de punição e, como contribuição do artigo, se conclui que além de ser prejudicial à saúde dos liderados, criando um ambiente opressivo e ainda mais instável perante à retomada econômica pós-pandemia, além de não possibilitar a existência de posicionamentos divergentes na organização, se mostra ser danoso para a empresa. Dado que diante da intensa competitividade do mercado atual, o coordenador que se utiliza de manejos coercitivos, não escuta empaticamente nem valoriza as habilidades de seus funcionários, fator que impossibilita a colaboração necessária para que se desenvolva algum diferencial perante a concorrência.

Ademais, adquire prejuízos financeiros mediante queda de produtividade, gastos com a rotatividade dos funcionários e treinamentos, despesas médicas e judiciais e, em resultado disso, perda de credibilidade frente aos consumidores. Além disso, o crescimento das notificações aponta que aqueles que detém o poder devido às posturas autocráticas, provavelmente, realizam abusos no cotidiano da empresa, mesmo fora do período eleitoral. Sendo assim, as denúncias ao ministério público são respostas alarmantes e contundentes dos funcionários contra essa sujeição.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *O Código Eleitoral*. 1965. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4737compilado.htm> Acesso em: 2 nov. 2022.

BERGAMINI, C. W. *Competência: a chave do desempenho*. São Paulo: Grupo GEN, 2012.

CAMARGO, Mário Lazaro; ALMEIDA, Natália de Souza; JUNIOR, Edward Goulart. *Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador*. Semin., Ciênc. Soc. Hum., Londrina, v. 39, n. 2, p. 129-146, dez. 2018. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 nov. 2022.

CARDOSO, Patrick Ernane. *O papel do líder nas organizações contemporâneas*. 2016. 21 f. Monografia (Especialização em Gestão Empresarial) – Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/11556/1/51403027.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Barueri, SP. Manole, 4. ed. 2014.

DA SILVA, Luís Fernando Guimarães. *Liderança e poder nas organizações : um estudo com gestores de organizações da cidade de Caraguatatuba*. Caraguatatuba. Instituto Federal de São Paulo. 2017. Disponível em: <https://www.ifspcaraguatatuba.edu.br/images/conteudo/Trabalho_de_Conclus%C3%A3o_de_Curso_Vers%C3%A3o_Final.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2022.

DANNER, L. F. *Aristóteles e Maquiavel: dois paradigmas no que diz respeito à fundamentação da práxis política* [Aristotle and Machiavelli: two paradigms concerning the political praxis foundation]. Revista Ágora Filosófica, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 39–56, 2012. DOI: 10.25247/P1982-999X.2009.v1n2.p39-56. Disponível em: <https://www1.unicap.br/ojs/index.php/agora/article/view/56>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FREITAS, M.E.D.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração*. Cengage Learning Brasil, 2012. 9788522108640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/>. Acesso em: 15 dez 2022

FOUCAULT, Jean-Michel. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro. 13 Edição. Editora Graal. 1998.

HELOANI, Roberto. *Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho*. RAE eletrônica [online]. 2004, v. 3, n. 1, Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?lang=pt#ModalArticles>> Acesso em: 2 out. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2019.

IBGE. *O desemprego sobe para 12,2% e atinge 12,9 milhões de pessoas no 1º trimestre*. Agência de Notícias. 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27535-desemprego-sobe-para-12-2-e-atinge-12-9-milhoes-de-pessoas-no-1-trimestre>> Acesso em: 2 out. 2022.

MPT. *NOTA TÉCNICA/ COORDIGUALDADE nº 001/2022*. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/assedio-eleitoral-revisada/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 2 nov. 2022.

OLIVEIRA, Terezinha e RUBIM, Sandra Regina Franchi. *Reflexões sobre a influência de Maquiavel na educação e na formação do Estado Moderno*. Educação em Revista [online]. 2012, v. 28, n. 1, pp. 131-156. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/edur/a/LTwgyVHLjpdC6qCYwMLcGzL/?lang=pt#>>. Acesso em: 4 dez. 2022.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de, MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas e NASCIMENTO, Rejane Prevot. *O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade*. Serviço Social & Sociedade [online]. 2021, n. 142, pp. 467-487. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/#>>. Acesso em: 2 out. 2022.

PODER360. *Relatos de assédio eleitoral em 2022 somam 1.633, diz MPT*. Poder 360. 2022. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/eleicoes/relatos-de-assedio-eleitoral-em-2022-somam-1-633-diz-mpt/>>. Acesso em: 2 nov. 2022.

RAMOS, Vanessa Carnielo. *OS COMENTÁRIOS DE NAPOLEÃO BONAPARTE A O PRÍNCIPE, DE MAQUIAVEL, CONTIDOS EM NOTAS DE RODAPÉ*. Revista PLURAIS. 2013. Disponível em: <<https://www.revista.ueg.br/index.php/revistapluraisvirtual/article/view/1514>>. Acesso em: 8 dez. 2022.

Rede PENSSAN. 2º *Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da Covid-19 no Brasil*. São Paulo, SP : Fundação Friedrich Ebert . 2022. Disponível em: <<https://pesquisassan.net.br/2o-inquerito-nacional-sobre-inseguranca-alimentar-no-contexto-da-pandemia-da-covid-19-no-brasil/2022>>. Acesso em: 8 dez. 2022.

ROBBINS, Stephen. JUDGE, Timothy A., SOBRAL, Filipe. *Comportamento organizacional*. [tradução Rita de Cássia Gomes]. São Paulo. 14. ed. Pearson Prentice Hall, 2010.

SILVA, João Silvestre da. FISCHER, Frida Marina. *Adoecimento mental incapacitante: benefícios previdenciários no Brasil entre 2008-2011*. Revista de Saúde Pública [online]. 2014, v. 48, n. pp. 186-190. Disponível em: <<https://scielosp.org/pdf/rsp/2014.v48n1/186-190/pt>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

SOUZA, Edvânia Ângela de. *Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto*. Revista Katálysis [online]. 2019, v. 22, n. 03, pp. 641-651. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rk/a/yTv98MKnpqH5k7pXcbXmy7p/#>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA REFLEXÃO DO FILME O SÓCIO

Silvana Vanucci de Castro

Bacharelada em Psicologia e pesquisadora do Grupo de Pesquisas “A gestão de pessoas e o assédio moral: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho e do Direito para um ambiente empresarial saudável” pelo Centro Universitário Newton Paiva.

Juliana Oliveira Braga

Mestre em Administração pela Faculdade de Pedro Leopoldo, Pós - Graduada em Administração de Recursos Humanos pela Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Atualmente é professora do Centro Universitário Newton Paiva no curso de Administração, Direito e Psicologia e no Ensino a Distância, orientadora de Estágio Supervisionado no curso de Administração, Psicologia e Trabalho de Conclusão de Curso no curso de Direito e no Ensino a Distância, membro do colegiado do curso de Administração do Centro Universitário Newton Paiva.

Hugo Rios Bretas

Doutor e Mestre em Direito Privado, Pós-graduado em Direito Civil e Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenador das pós-graduações em Direito Público, Direito de Família e das Sucessões, Coordenador, no processo de constituição, dos Cursos de Graduação EAD Mediação, Serviços Registrais e Notariais, Serviços Públicos, Serviços Penais, Segurança Pública, Segurança Privada, Conselheiro representante das Ciências Jurídicas no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE), Representante docente da pós-graduação na Comissão Própria de Avaliação (CPA), Professor Adjunto I da Escola de Direito, EAD, Extensão e Conteudista do Centro Universitário Newton Paiva; Coordenador da Pós-graduação em Direito Público, Constitucional e Ambiental, membro do colegiado e Professor Titular da pós-graduação e graduação da UNIFUNCESI. Professor das Pós-graduações do SENAC, UNIPAC e ANADEM. Membro da Comissão Estadual de Advogados Professores da Ordem dos Advogados do Brasil (OABMG). Advogado.

Resumo: O assédio moral faz parte de uma longa história, onde importantes conceitos são trazidos para esclarecimentos e combate. Relacionamos alguns conceitos com o filme O Sócio onde observamos que as relações interpessoais fizeram diferença para o sucesso no mundo empresarial. Objetiva-se analisar o filme O Sócio, a partir dos conceitos de assédio moral.

Palavras-chave: assédio moral; relações interpessoais; questão racial; Sócio.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo aborda o assédio moral no trabalho, com relação a raça, no filme “O Sócio” de 1996. O Assédio acontece com a funcionária negra, Whoopi Goldberg (Laurel Ayres). Ela, uma mulher inteligente que luta para fazer sucesso em Wall Street, em uma empresa financeira, na qual faz todo o trabalho de levantamento de dados para apresentar aos clientes. A secretária, Dianne Wiest (Selly Dugan) observa todos os acontecimentos e abusos, durante o trabalho, do colega Tim Dale (Frank Peterson) com Laurel. O filme nos mostra também, a relação de lealdade e confiança, da secretária, à uma mulher negra que foi desrespeitada por um homem branco ao receber uma promoção que estava destinada a ela. Nascimento, (2004, p. 922) define:

O assédio moral nas organizações representa condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, frequentes e no exercício das funções dos trabalhadores, manifestadas através de atitudes comportamentais” que possam trazer danos ao empregado, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É importante, para o estudo da temática o entendimento de percepção. Pois, para a psicologia, o estudo da percepção torna-se relevante, para a compreensão do comportamento das pessoas. Pois, este é baseado na interpretação que fazem da realidade e não na realidade em si. Por este motivo, a percepção do mundo é diferente para cada um de nós, cada pessoa percebe um objeto ou uma situação de acordo com os aspectos que têm especial importância para si própria.

É por meio da percepção, que um indivíduo faz do outro, que se pode notar a forma de como esse indivíduo organiza e interpreta as suas impressões sensoriais para atribuir significado ao seu meio. Portanto, a percepção tem uma grande importância, ela pode ser relacionada pela imagem que se faz do outro, conceitos de valor e normas sócio culturais. Como, este estudo enfoca um preconceito social, se faz significativo, trazer esta explicação, para este trabalho. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Dessa forma, objetiva-se analisar o filme O Sócio, a partir dos conceitos de assédio moral.

2. ASSÉDIO MORAL

A partir dos conceitos de diversos autores sobre assédio moral trouxemos alguns que ilustram os acontecimentos no filme “O Sócio”.

De acordo com SILVA; SILVA; SOUZA; SILVA (2017) o tema do trabalho tem sido recorrente nos estudos, pesquisas e intervenções no âmbito da psicologia. Este vem associado a temáticas como motivação, liderança, clima e cultura organizacionais.

Nos últimos anos se constata um interesse crescente por questões relacionadas aos vínculos entre trabalho e saúde/doença mental, visto que o empregado passa grande parte de suas vidas desenvolvendo suas relações interpessoais e sociais no ambiente de trabalho, e sendo assim sua vida depende imediatamente da qualidade no ambiente de trabalho. Esse ambiente, contudo, é marcado, muitas vezes, pelas pressões para desempenho no alcance de metas, e os colaboradores acabam sendo tratados como objetos de produção, surgindo assim, o processo denominado assédio moral. Uma violência psicológica extremado contra o trabalhador, causando-lhe uma série de danos psicológicos (SALES et al., 2009).

Para Leymann citado por Soboll (2008), embora o assédio moral no ambiente laboral seja tão antigo quanto o próprio trabalho, o termo também é conhecido internacionalmente como “mobbing”¹. Hirigoyen (2005, p. 17), denomina o assédio moral como “psicoterrorismo”, e define o fenômeno como sendo qualquer conduta abusiva como gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica de uma pessoa. Para o empregador, as consequências oriundas do assédio moral, de acordo com Vizzaccaro Amaral; Mota; Alves, (2011), perpassam pela redução do comprometimento do funcionário com a empresa. Este fator predispõe a perda deste funcionário capacitado. Os autores comentam que a vítima troca de emprego com mais frequência e em virtude desse comportamento os custos com demissões e novas contratações são inevitáveis.

Como ressalta Fundacentro (2015), no mundo do trabalho muitos são os desafios para se estabelecer ambientes laborais favoráveis: encontrar e estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, participação, transparência,

1 Processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou grupo no ambiente de trabalho. (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008, p. 19).

ética, valorização do trabalhador e o respeito à diversidade, objetivando a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2015). Ainda para De Aquino Câmara, Maciel e Gonçalves (2012), no combate e na prevenção do assédio moral nas relações de trabalho o fenômeno se agrupa em dois níveis o legislativo e o administrativo. Sendo que as ações legislativas conforme Tehrani (2007) apud De Aquino Câmara, Maciel & Gonçalves, (2012), salientam que a prevenção do assédio moral nas relações de trabalho vai muito além de uma legislação específica, no qual deve-se criar comissões internas de mediação e investigação, com treinamentos gerais na forma de diminuir este fenômeno dentro das organizações.

Já para Guimarães, Rimoli e Dom Bosco (2006); Fundacentro (2013), as medidas preventivas do combate e prevenção do assédio moral no trabalho são de responsabilidades do empregador. Essas ações são a garantia de um ambiente saudável para os colaboradores, que devem passar pelo diagnóstico psicossocial e ser realizadas ainda na fase de conflitos, pois o prolongamento destes conflitos pode favorecer o surgimento das práticas arbitrárias e se consolidam em assédio moral no trabalho.

De acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – TST o assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Ainda de acordo com o texto supracitado este processo é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, em atitudes como: propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte. Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

Na Enciclopédia Jurídica da PUCSP definem o conceito assédio moral toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior

hierárquico, ou pelos colegas de trabalho, que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável. Isto ocorre, por meio de ações repetitivas que atinjam a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador, sem qualquer motivo que lhe dê causa, apenas com o intuito de fazê-lo pedir demissão, acarretando danos físicos, psicológicos e morais a esse trabalhador.

Assim, percebe-se a relevância do estudo do Direito do Trabalho, pois é constantemente estudado diante das mudanças sociais jurídicas advindas no mundo empresarial. O capital jamais poderá prevalecer em face do ser humano, vez que este último merece proteção constitucional diante do fundamento da dignidade da pessoa humana. Os direitos da personalidade são inerentes ao ser humano, razão pela qual há igualmente proteção legal. O assédio moral cometido no ambiente de trabalho viola os direitos da personalidade de seu trabalhador merecendo a tutela jurisdicional, diante das consequências advindas desse ato tão nefasto na vida pessoal e profissional. Em razão desses atos que denigrem o lado moral do trabalhador clama-se por um estudo da ética profissional no meio ambiente laboral e o resgate de valores e do respeito para com o próximo. (LIMA, 2019).

Para Barreto (2008), trata-se de ato deliberado de humilhação ou uma política da empresa para livrar-se de trabalhadores indesejados, em que os agressores se utilizam de diferentes práticas, tais como: ameaças, gritos, cooptação e coações públicas para alcançar seu intento de isolar ou atingir a vítima mediante uma experiência que interfere em seus sentimentos e emoções, na sua saúde e comportamento e que, às vezes, culmina em morte. Agência Focruz de Notícias, nas palavras de Barreto: o assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos.

2.1 Assédio horizontal em razão da hipercompetitividade

Outro fator importante no assédio moral se encontra na horizontalidade em razão da hipercompetitividade onde ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta

que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Assédio moral horizontal ocorre entre os colegas de trabalho que se encontram no mesmo nível hierárquico. Segundo Alkimin (2005), o assédio moral horizontal é visto como:

hostilização entre colegas, decorre de conflitos provocados, por motivos pessoais, como atributos pessoais, profissionais, capacidade e dificuldade de relacionamento, falta de cooperação a empresa, no intuito de estimular a produtividade, consciente ou inconsciente, estimula a competitividade perversa entre colegas, provocando as disputas individuais, que interfere na organização de trabalho, prejudicando o bom relacionamento o coleguismo (ALKIMIN, 2005. p 64)

Segundo Cassito et al. (2005)⁴⁴ citado por França e Hrdlicka, a competição interna gera conflitos e fundamenta argumentos com o fim precípuo de contribuir para a consecução dos planos traçados e pode gerar discussões calorosas momentâneas, mas sempre baseadas em dados factíveis e estão focados no conteúdo e não em valores pessoais.

2.2 A importância das relações interpessoais no trabalho diante do assédio moral

O bom relacionamento interpessoal é importante para a construção de uma convivência amistosa e benéfica, que gera um ambiente de colaboração harmonioso e produtivo, permite a empresa a progredir e ser bem-sucedida. (SEBRAE).

Quando falamos de relacionamento interpessoal no trabalho entendemos a união de vários indivíduos dentro do ambiente corporativo (Fundação Estudar). São relações entre profissionais que trabalham no mesmo time e são pessoas que conhecem a si mesmas, e são capazes de se colocarem no lugar do outro e demonstrar empatia. (SEBRAE).

“Normalmente o relacionamento interpessoal no trabalho ocorre em

13 Cassito GM et al. “Raising awareness of psychological harassment at work” – World Health Organization – Protecting workers health series n° 4. – Disponível em www.who.org. Acessado em 5 de maio de 2005.14 OIT. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf>. Acesso em 18/12/2022.

empresas de médio e grande porte, em função do maior número de pessoas que integram um sistema de trabalho”, explica o psicólogo, Marcelo Tozato, para entrevista em FUNDAÇÃO ESTUDAR.

3. ANÁLISE DO FILME O SÓCIO – NA LUZ DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

O filme “O Sócio” de 1996 dirigido por Donald Petrie, aborda o tema do racismo no mundo empresarial dos anos 90. Retrata a sociedade real que vivemos, bem como nos estimula a não deixarmos ninguém dizer que não somos capazes, nem duvidarmos de nosso potencial.

Tem como protagonista Whoopi Goldberg (Laurel Ayres) uma mulher negra, inteligente, tentando ter sucesso em Wall Street. Trabalhando em uma financeira líder do setor econômico mundial (Empresa Manchester) é dela que surgem as ideias e estratégias de projetos. Tem como parceiro Tim Daly (Frank Peterson), homem branco, que faz as apresentações nas reuniões de trabalho e quando do seu interesse demonstra que o trabalho é feito em equipe.

Dianne Wiest (Selly Dugan) assistente, senhora branca, muito observadora e atenta, inteligente, tenaz e perspicaz, acompanha todos os acontecimentos e abusos durante o trabalho entre Frank e Laurel.

Diante da apresentação de uma proposta audaciosa para o Presidente da empresa, o Sr. Manchester, Frank vislumbrou sua grande chance de promoção a Vice-Presidência. Utilizou, segundo Cassito et al. (2005), apud Limongi e Hrdlicka (2006) a competição interna, gerando conflitos e fundamentando argumentos com o fim precípuo de contribuir para a consecução dos planos traçados e podendo gerar discussões calorosas momentâneas, mas sempre baseadas em dados factíveis e estando focados nos seus interesses pessoais, que fugiam a uma conduta ética nas relações de trabalho.

Frank tinha um comportamento manipulador, solicitando de forma dominadora tudo o que era conveniente para si. Encontrando-se hierarquicamente no mesmo nível de Laurel, aproveitou da oportunidade apresentada.

Laurel entendeu o abuso de Frank que demonstrou que ela era muito competente no que fazia e por traz almejava a promoção. Frank foi promovido e Laurel descontente pediu demissão. Sabendo de sua competência, Laurel abriu sua empresa no mesmo ramo tentando

mostrar sua proposta, por vários meses, para investidores, mas sempre tinha como resposta dos clientes que eles já tinham um sócio e que não aprovavam a proposta dela. Este fato chamou a atenção de Laurel, pois percebeu o enfoque de um mercado machista, no qual não havia oportunidade para mulheres.

Após dois meses de muitas tentativas, Dianne foi visitar Laurel e observou a dificuldade que ela estava passando em não conseguir fechar nenhum contrato, pois não tinha credibilidade junto aos possíveis clientes. Dianne, na tentativa de ajudar Laurel, liga para a assistente de um importante empresário, Sr. Fallon e marcou uma reunião para Laurel. Apesar, de demonstrar resistência no início, Laurel, foi à reunião agendada. Dianne disse que agora Laurel estaria dentro e o resto seria com ela. Recomenda a ela mostrar para Wall Street, quem era ela.

Chegando à reunião, o Sr. Fallon esperava um homem, e disse que não faria um negócio com uma pessoa que não conhecia. Laurel rapidamente descobre que terá de inventar um sócio para que ele veja sua proposta. Assim, foi olhando para uma garrafa de whisky que o garçom servia no bar que teve a ideia do nome do seu sócio, o Sr. Robert Cutty.

A partir daí os negócios foram efetivados, tendo como personagem fictício o sócio Cutty Ayres. As negociações só aumentavam e Dianne, muito feliz com o sucesso, pediu um emprego a Laurel. Foi contratada e Dianne se tornou uma fiel e aliada de Laurel. Neste momento observamos a confiança em ter pessoas que acompanham o propósito e valores éticos em um trabalho. Dianne foi esta funcionária.

Dianne foi uma assistente que mostrou sua capacidade em dominar todos os processos da empresa, ter conhecimento de todos os clientes e sua agilidade em processar as informações, incluindo-as no computador foi onde fez toda a diferença. Pois, não era a habilidade de Laurel.

O bom relacionamento construído entre as duas criou vínculos amistosos e diante dos conhecimentos de si mesmas, conseguiram levantar novas possibilidades e perspectivas no mesmo propósito.

Diante dos conceitos de Sales et al. (2009) ressalta-se que os vínculos entre trabalho e saúde/doença mental são importantes nas relações interpessoais. São construídas no ambiente de trabalho e foi esta construção que se deu entre Laurel e Dianne.

Laurel, muito inteligente conseguiu sustentar por um tempo o sócio Cutty mas a mídia, um fotógrafo e Tim Daly (seu antigo parceiro na empresa Manchester) tramaram em apurar o enigmático sócio. Após várias

tentativas Tim entendeu a jogada de Laurel e resolveu jogar com as mesmas cartas. Fez uma montagem com sua foto e a do Cutty colocando no jornal.

Tim, utilizando mais uma vez de manobras competitivas, ligou para um fiscal da receita denunciando Cutty e Laurel. O fiscal foi até o escritório e entregou uma intimação para que Cutty comparecesse e explicasse seus lucros e de onde vinham.

Laurel perdeu a concessão da carteira e caiu em depressão. Ficou vários dias trancada em casa e Dianne mais uma vez conseguiu tirá-la de casa. Laurel teve outra ideia inesperada, quando Dianne lhe disse que o Sr. Cutty iria receber um prêmio de melhor empresário do ano e Tim iria representá-lo.

Laurel chegou no evento, vestida de Sr. Cutty e tirou a máscara agradecendo pela oportunidade de ser a primeira mulher a poder fazer parte do mundo dos negócios de sucesso. Desta forma, todos perplexos, desvendam quem era o Sr. Cutty e só assim Laurel conseguiu os créditos de Wall Street.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O filme nos trouxe situações muito divertidas e descontraídas abordando o assédio moral diante da mulher negra. Mostraram ainda que no meio empresarial o que mais vale são as manipulações que os funcionários utilizam em benefício próprio.

Inclusive Laurel utilizou uma manipulação para sobreviver no mercado financeiro inventando o sócio. Podemos pensar que, no mundo laboral, o mercado funciona desta forma, mas de acordo com nossa pesquisa foi percebido, que os autores compreendem que o abuso prejudica tanto o abusador quanto o abusado.

Observamos que os vínculos entre trabalhadores são importantes nas relações interpessoais. Este ponto fica nítido na análise deste filme, no estudo realizado. O apoio para uma pessoa que sofreu assédio moral no trabalho fortalece sua saúde mental.

A análise que podemos concluir, diante dos conceitos trazidos, na luz das relações interpessoais, mostra-nos que existem intervenções que podem ser utilizadas para que o profissional consiga manter seu equilíbrio mental dentro do seu trabalho. Será na política de prevenção nas empresas juntamente com psicólogos contribuindo na avaliação psicológica na seleção e treinamento dos cargos de chefia e gerência que estes acontecimentos poderão diminuir.

“Combater a violência é uma longa luta. Mas aprendemos que a única luta que se perde é aquela que se abandona.” (BARRETO, s/d, publicado por RESIST).

5. REFERÊNCIAS

AGÊNCIA FIOCRUZ DE NOTÍCIAS. Disponível em <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=Margarida%20Barreto%3A%20O%20ass%C3%A9dio%20moral,longo%20da%20jornada%20de%20trabalho>. Acesso em 19/12/2022.

ALKIMIN, Maria Aparecida, *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 2005. 4ª. Curitiba. 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos administrativos (2015). *Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar* / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. –Brasília: Ministério da Saúde, 28 p.: ii

DE AQUINO CÂMARA, Rachel; MACIEL, Regina Heloisa; CAVALCANTE GONÇALVES, Rosemary. Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 37, n. 126, 2012.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho. Entrevista para Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. Disponível em: <<https://www.drsergio.com.br/wp-content/uploads/2017/11/assedio-moral-risco-nao-visivel-no-ambiente-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 01/12/2022.

TST- Cartilha de Prevenção ao Assédio moral. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20C3%A9%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o,prejudicando%20o%20ambiente%20de%20trabalho>>. Acesso em 01/12/2022.

Enciclopédia Jurídica PUCSP – Assédio Moral Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral#anchor-titulo-index-2>>. Acesso em 01/12/2022.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; HRDLICKA, Hermann. Aspectos conceituais de assédio moral: um estudo exploratório. *RAS, São Paulo*. v. 8, n.33, p. 139- 147, out- dez. 2006.

FUNDAÇÃO ESTUDAR. Na Prática.Org. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/relacionamento-interpessoal-no-trabalho/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%3Fparte%20de%20um%20mesmo%20time>. Acesso em 01/12/2022.

FUNDACENTRO. Disponível em: <<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br>>. Acesso em: 01/12/2022.

GUIMARÃES, Liliana Adolpho. RIMOLI, Adriana Adália. Mobbing. Assédio psicológico no trabalho uma síndrome psicossocial multidimensional. Psicologia teórica. v22. Nº 2. Brasília. Maio/agost. 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/?lang=pt>>. Acesso em: 01/012/2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LIMA, Thamires Elizabeth Pauliv Badaró de. *Assédio moral e os limites do poder do empregador: as consequências na personalidade do assediado e a necessária ética preventiva na atividade empresarial laboral*. Curitiba: Editora Juruá, 2019.

NASCIMENTO, A. P. T., MACIEL, R. H. M. d. O., SANTOS, J. B. F. d., & VIANA, L. M. M. (2013). Assédio moral e precarização do trabalho em saúde. Universidade de Fortaleza.

RESIST. Disponível em <https://resist.ufsc.br/2022/03/>. Acesso em 19/12/2022.

ROBBINS, Stephens P.; JUDGE, Timothy; SOBRAL, Filipe. 14. Ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2010.

SALES, Eliane Cardoso. Estudo epidemiológico sobre assédio moral no trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do setor de serviços. 2009.

SEBRAE. Relacionamento interpessoal no trabalho: por que ele é importante para você? Disponível em: <<https://blog.sebraealagoas.com.br/gestao/relacionamento-interpessoal-no-trabalho-por-que-ele-e-importante/#:~:text=Qual%20%C3%A9%20a%20import%C3%A2ncia%20de,progredir%20e%20ser%20bem%2Dsucedida>> Acesso em 19/12/2022.

SILVA, Alexsandro da; SILVA, Rondon da; SOUZA, Rosimeri Vieira da Cruz de; SILVA, Gisele Rosa Julião. Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador. *Revista Spacios*, v. 39, n. 16, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p26.pdf>. Acesso em 01/12/2022.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. Casa do Psicólogo, 2008.

VIZZACCARO AMARAL, André Luís; PESTANA MOTA, Daniel; ALVES, Giovanni. Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. *Direito UNIFACS–Debate Virtual*, n. 165, 2014

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ana Maria Alves Machado

Doutoranda em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UFMG. Área de estudo: Direito do trabalho e Crítica. Linha de pesquisa: História, poder e liberdade. Bacharel em Direito pela Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em História pela Universidade Federal de Minas Gerais. Bacharel licenciada em História pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Advogada. Professora da Pós-Graduação em Direito Público do Centro Universitário Newton Paiva.

Ana Letícia Domingues Jacinto

Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD/UFMG). Mestre em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense (PPGSD/UFF). Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Membro do grupo de pesquisa Trabalho em Movimento (TREM)/ UFMG.

Resumo: Inúmeras violações da dignidade humana dos trabalhadores podem ser observadas dentro das empresas, uma delas é o assédio moral. A violação causada pelo assédio moral enseja enorme degradação no ambiente de trabalho e repercute em muitas esferas da sociedade. Isso acontece não apenas porque atinge uma pessoa ou grupo em seus direitos trabalhistas, mas porque exerce uma violência psicológica tão grande que afeta todas as esferas da vida humana. Dentro de uma empresa há vários tipos de assédio moral que forçam o trabalhador vitimado, muitas vezes, a pedir demissão, se aposentar precocemente, solicitar transferência ou remoção e, em inúmeros casos, licenciar-se para tratamento de sua saúde mental. Embora a legislação trabalhista reconheça a gravidade do assédio moral no trabalho e estabeleça, em sede de sentença, uma indenização por dano moral, observa-se que a quantificação do dano à dignidade do trabalhador não é suficiente para eliminar a discriminação e o tratamento degradante em matéria de trabalho. Com base nisso, este texto pretende analisar os principais aspectos da legislação trabalhista que envolvem a temática do assédio moral no trabalho. Através de uma revisão bibliográfica, analisaremos os principais aspectos desse fenômeno, como sua concepção, suas diferentes formas, suas consequências e a relação entre a dignidade do trabalhador, o meio ambiente organizacional das empresas e a ordem jurídica vigente. Por fim, as reflexões aqui apresentadas almejam trazer esclarecimentos capazes de inibir condutas de assédio moral no ambiente de trabalho com relação às pessoas que ali trabalham.

Palavras-chave: Assédio moral; trabalho; danos morais; dignidade humana; relações de trabalho

INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é estudar o assédio moral nas relações de trabalho e demonstrar como sua ocorrência viola diretamente a dignidade do trabalhador e o meio ambiente do trabalho saudável. Para tanto, será estudado o assédio moral, sua definição e características, sua incidência nas relações de trabalho, suas modalidades, e a legislação brasileira que trata do assédio moral.

Através de uma revisão bibliográfica, analisaremos os principais aspectos desse fenômeno, como sua concepção, suas diferentes formas, suas consequências e a relação entre a dignidade do trabalhador, o meio ambiente organizacional das empresas e a ordem jurídica vigente.

Por fim, as reflexões aqui apresentadas almejam trazer esclarecimentos capazes de inibir condutas de assédio moral no ambiente de trabalho com relação as pessoas que ali trabalham e contribuir para a prevenção desse tipo de prática na área trabalhista.

CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O ato de violentar moralmente alguém através de ações ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade humana criando condições humilhantes ou degradantes para o assediado é a definição principal do que seja o assédio moral. Essa conduta abusiva ocorre geralmente de forma silenciosa e coage psicologicamente os indivíduos levando-os a se isolar do convívio social e do trabalho.

As exigências de aumento extenuante de produtividade e alta capacitação impostas pelo sistema capitalista, aliados aos desejos contínuos de ampliar os lucros das empresas, levam o mundo do trabalho a acirrar a competitividade entre os trabalhadores, e conduzem, conseqüentemente, ao crescimento de denúncia de assédios no ambiente de trabalho. Sobre essas ações de assédio moral e sexual o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aponta que, somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a

assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.¹

Sobre o aumento dessa agressão laboral, Ricardo Antunes (2001, p. 132) acredita que a violência no trabalho se expressa em velhas e novas roupagens, pois a tendência à intensificação do trabalho, é impulsionada por sua reorganização (terceirizações, trabalho parcial e temporário) e pelas novas tecnologias usadas em função da otimização da taxa de lucros; o aumento de acidentes, doenças e óbitos e as novas patologias físicas e mentais relacionadas ao trabalho; o trabalho infantil e o trabalho forçado; o desemprego, que exclui o ser humano das relações sociais e o “demite” da vida; a discriminação do trabalho das mulheres e outros.

É justamente sobre esse conjunto de violências psicológicas praticadas por assediadores dentro do ambiente de trabalho que se verifica o assédio moral. Hoje o que define esse comportamento, como cita Alice Monteiro de Barros, ocorre não só entre chefes na figura de abusador contra subordinados (situação mais comum), mas também o contrário, e mesmo entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. O assédio não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado e que desestabiliza psicologicamente a vítima. (BARROS, 2005, p.873)

Rodolfo Pamplona Filho (2016, p. 105), define o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.

Atualmente, o assédio moral tem servido, principalmente, como mecanismo de coação para com os trabalhadores que devem cumprir metas exaustivas, o que leva cada vez mais a consequências nefastas para quem é submetido a esta forma de agressão. Além de aumentar a necessidade

1 Algumas iniciativas foram criadas pelo Núcleo de Saúde do Tribunal em conformidade com campanhas nacionais, a exemplo das do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), por meio de vídeos e palestras, chamando a atenção para a importância de ações que desencorajem condutas abusivas e danosas à dignidade e integridade das pessoas. Leia mais em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>

de ações judiciais de indenização. Isso leva a uma redução da capacidade de trabalho da pessoa assediada, bem como também leva a uma queda na produtividade e aumenta o nível de estresse interno da empresa.

Dessa forma, podemos perceber que há elementos que se destacam no conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, a saber, a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo das agressões e a intenção do assediador de causar os danos psíquicos ao assediado.

Nesse ponto, note-se que o dano psíquico se distingue do dano moral. O primeiro se expressa por meio de uma alteração psicopatológica comprovada, e o segundo lesa os direitos da personalidade e gera consequências extrapatrimoniais independentemente de prova, pois se presume. O dano moral independe do dano psíquico. (BARROS, 2005, p. 877)

Como se vê, a afronta recorrente e de longa duração decorrente do assédio moral interfere diretamente na vida do trabalhador, afetando sua identidade e dignidade. Essa situação também tem forte comprometimento nas demais relações laborais, gerando danos em primeiro lugar ao empregado assediado e também à empresa que é atingida em sua obrigação de manter um ambiente laboral saudável para seus empregados.

Assim, como salienta Pamplona Filho (2016, p.105), a humilhação repetitiva e de longa duração atinge a vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas, laborais e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

COMPORTAMENTOS QUE COMPÕEM O ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS EMPRESAS

Dentro das empresas percebem-se vários tipos de comportamento que podem ser classificados como assédio moral. As técnicas utilizadas pelos assediadores nas empresas são variadas. Há momentos nos quais o assediador faz questão de ignorar a presença da vítima, não se dirige a ela durante as reuniões ou outros compromissos de trabalho e nem se comunica diretamente com a pessoa. Há estratégias utilizadas pelo assediador que impedem o assediado de se expressar, o deixam sem qualquer atividade em conjunto com os colegas de trabalho. Outros atos são punitivos e tendem a desqualificar ou desacreditar as vítimas perante toda a empresa.

Quanto às técnicas de assédio moral, Alice Monteiro de Barros (2005, p.874) esclarece que: “Há formas de assédio moral em que a agressão, em

geral, é dissimulada e não se permite revide. Manifestam-se por suspiros seguidos, pelo erguer dos ombros, por olhares de desprezo, críticas indiretas, subentendidos malévolos, zombarias, murmúrios, rumores sobre a vítima, ironias, sarcasmos e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. Usam-se, ainda, discriminação, calúnias, difamações, injúrias mentiras, boatos sobre preferencias, favores sexuais e outros.”

Além dessas técnicas de assédio, temos alguns tipos de assédio moral elencados na Cartilha contra o assédio moral editada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)²:

- Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto às modalidades, o assédio manifesta-se de três formas distintas:

O assédio vertical ocorre entre pessoas em diferentes níveis acima e abaixo, e pode ser dividido em dois tipos, quais sejam, Tipo Descendente: assédio onde os superiores pressionam os subordinados. Por exemplo, os superiores usam sua posição de autoridade para colocar os funcionários em situações desconfortáveis, como executar tarefas além de seu cargo e qualificação, para puni-los por erros. Ascendente: Assédio de um chefe por um subordinado ou grupo de subordinados, incluindo constrangimento ao superior por interesses diversos. Constranger as ações ou inações de um novo gerente, insinuações frequentes a colegas de trabalho e até mesmo chantagem para promoção são exemplos desse tipo de assédio ascendente.

O assédio moral horizontal também ocorre entre pessoas pertencentes à mesma hierarquia. Este é um comportamento instigado por uma

² Estes e outros tipos de assédio moral pode ser encontrados na Cartilha de prevenção ao assédio moral editada pela Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Sem data.

atmosfera competitiva exagerada entre os colegas. Os assediadores lideram passivamente aqueles que intimidam colegas de trabalho, um ato que beira o *bullying* porque visa vítimas vulneráveis.

O assédio misto envolve o acúmulo do assédio vertical e horizontal. Nesse caso, há assédio por parte de superiores hierárquicos e colegas. De um modo geral, os movimentos agressivos sempre começam com um assediador que leva os outros a seguirem o mesmo comportamento.

Os diferentes tipos de assédio na empresa também estão relacionados a algum tipo de cizânia com relação a gênero, sexo, classe, raça, corpos dissidentes, idade e cor. Muitos casos relatados nas ações judiciais de apontam discriminação com relação a pessoas LGBTQIA+, contra mulheres, negros, idosos, deficientes, pessoas gordas e pessoas que não se enquadrem em “padrões” sociais pré-estabelecidos pela empresa. Nesses casos, o assédio moral ganha contornos ainda mais violentos e podem se enquadrar em outros tipos de assédios morais e sexuais³.

ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Assédio Eleitoral

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, o assédio eleitoral no ambiente de trabalho se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Podem abarcar as seguintes condutas: (i) promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política

3 Para Pamplona Filho, (op.cit. p. 106-107), a diferença essencial entre as modalidades de assédio sexual e assédio moral reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima. Já a noção de dano moral, definitivamente, não pode ser confundida com o assédio. De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada.

e à manifestação eleitoral; (ii) ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho; (iii) constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associados a determinada candidatura; (iv) falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a; (v) outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022).

Importante salientar que o assédio eleitoral laboral (assim como outros tipos de assédio moral) pode se caracterizar não somente no local de trabalho propriamente dito, mas também em espaços, físicos ou virtuais, que se relacionem com o trabalho, como é o caso de grupos de mensagens, eventos de capacidade e treinamento, eventos sociais relacionados ao trabalho, entre outros.

O assédio eleitoral, como um tipo de violência moral do trabalho, se configura quando ocorrida a discriminação de pessoas por sua ideologia política ou por suas escolhas de votos, especialmente quando diferentes daquelas orientações políticas praticadas pelo empregador ou prepostos e pelo discurso corporativo da empresa. Nota-se ainda o assédio quando verificada a ocorrência de ameaças ao trabalho e às condições de trabalho dos empregados relacionados ao pleito eleitoral, com a finalidade de obter o engajamento e/ou o voto do trabalhador (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022).

Como se sabe, no ano de 2022, houve pleito eleitoral para a eleição de novos deputados estaduais, deputados federais, senadores, governadores e presidente da República, momento no qual vislumbrou-se no cenário do mercado de trabalho brasileiro a intensificação do assédio eleitoral laboral.

Diante disso, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, órgão ligado ao Ministério Público do Trabalho, divulgou em dezembro de 2022, o relatório de atividades referentes ao assédio eleitoral nas eleições de 2022. De acordo com o relatório, a grande maioria das denúncias foram recebidas após o segundo turno da eleição, sendo que o pleito relacionado à escolha de presidente da república dominou os casos de denúncias.

O primeiro turno das eleições de 2022 ocorreu em 02/10/2022 e, até esta data, o MPT havia recebido 68 (sessenta e oito) denúncias de assédio eleitoral laboral contra 52 (cinquenta e duas) empresas. Por sua vez, o

segundo turno das eleições, protagonizado pelos candidatos Luís Inácio Lula da Silva (eleito) e Jair Messias Bolsonaro, ocorreu em 30/10/2022, momento a partir do qual o número de situações de assédio relatadas saltou para 2.360 (dois mil trezentos e sessenta) denúncias contra 1.808 (mil oitocentas e oito) empresas (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022).

É o caso, por exemplo, de duas empresas denunciadas na cidade de Ubá/Minas Gerais pelo Sindicato dos Oficiais Marceneiros e Trabalhadores nas Indústrias e Serrarias de Madeira de Ubá⁴, que realizaram reuniões presenciais com seus funcionários

50 nos meses de setembro e outubro de 2022, na qual pressionavam os funcionários a votarem em determinado candidato. Após investigação e comprovação do assédio eleitoral, a empresa firmou Termo de Ajuste de Conduta (TAC) no qual comprometeu-se a suspender imediatamente a realização das reuniões, além de ter sido obrigado a publicar retratação garantindo a todos os funcionários a liberdade de escolha de seus candidatos, a empresa ainda foi condenada ao pagamento de R\$ 40 mil reais à título de danos morais coletivos.

Assédio Sexual

Outra forma relevante de assédio no ambiente de trabalho, trata-se do assédio sexual, geralmente realizado por empregadores e superiores hierárquicos do sexo masculino contra trabalhadoras do sexo feminino (DAL BOSCO, 2005), sendo este verificado a partir de duas condutas principais, qual seja, o assédio sexual por intimidação e o assédio sexual por chantagem.

O assédio sexual por intimidação se dá a partir de “incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 20), por sua vez, o assédio sexual por chantagem, consiste na “exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 20).

4 Disponível em < <https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2022/10/27/empresas-do-setor-moveleiro-de-uba-assinam-termo-e-terao-que-pagar-r-40-mil-por-assedio-eleitoral.ghtml>>.

Sobre este tema, é importante frisar que, a partir da aprovação da Lei n. 10.224/2001, foi incluído no capítulo dedicado aos Crimes contra a Liberdade Sexual do Código Penal, o art. 216-A, que tipifica a conduta do assédio sexual:

Assédio sexual

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O assédio sexual nas relações de trabalho, portanto, não é apenas conduta que macula o ambiente de trabalho e atenta contra os direitos das trabalhadoras, mas também uma conduta tipificada que pode levar à detenção do causador da violência.

Nota-se que, na tipificação existente no Código Penal brasileiro, é protegida a liberdade sexual das trabalhadoras, que, estando em inferioridade em situação de hierarquia “inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” é constrangido a adotar comportamento sexual diferente daquele que adotaria se estivesse fora das referidas circunstâncias.

Para a caracterização do assédio sexual, não é necessário o contato físico entre a vítima e o assediador, bastando o contato verbal abusivo, de modo falado, gestual ou escrito (como mensagens virtuais, por exemplo), de cunho sexual ou comentários acerca do corpo da empregada. É o que se vê no seguinte julgado pelo Tribunal do Trabalho da 3ª Região:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. Além do assédio sexual por chantagem, figura delituosa prevista no artigo 216-A do Código Penal, a doutrina reconhece o assédio por intimidação, conduta que, embora não esteja enquadrada como crime, configura ilícito capaz de autorizar o deferimento de reparação por dano moral. Esse tipo de conduta é caracterizado “por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (HUSBANDES, Robert. Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. Revista Internacional Del Trabajo, Ginebra, 1993, v. 112, n. 1, p. 133). Já o assédio sexual por chantagem traduz,

em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego”

(Curso de direito do trabalho - Alice Monteiro de Barros - 9ª ed - São Paulo:LTTr, 2013, p. 747). A caracterização do assédio sexual é possível, portanto, sempre que evidenciado comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. A conduta ilícita praticada pelo assediador pode resultar de um comportamento físico ou verbal de natureza sexual, capaz de afetar a dignidade da vítima no local de trabalho. A empregada que ouve do superior hierárquico seguidos comentários sobre sua aparência física e atributos pessoais é vítima de assédio sexual, fazendo jus à reparação pelo dano moral sofrido. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010043-07.2015.5.03.0181 (RO); Disponibilização: 10/09/2015; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocado Cleber Lucio de Almeida).

Além disso, o assédio sexual não necessariamente ocorre dentro do estabelecimento de trabalho, sendo possível o assédio, inclusive, fora da jornada de trabalho, desde que o abusador se utilize da sua posição hierárquica no trabalho para obter a vantagem ou favorecimento sexual.

De acordo com dados do Tribunal Superior do Trabalho⁵, no ano de 2019, o assédio sexual foi tema em 4.786 (quatro mil setecentos e oitenta e seis) processos julgados pela Justiça do Trabalho, sendo que, nestes casos, chama atenção para a dificuldade de produção de provas por parte das vítimas.

Isso porque, o assédio sexual no ambiente de trabalho, geralmente é praticado fora do ambiente público, de maneira escondida, aproveitando-se o abusador de momentos em que se encontram no recinto, em sua sala, por exemplo, apenas o empregador e a trabalhadora e, portanto, sem a presença de testemunhas. Nestes casos, é possível para a vítima a gravação de conversas, sejam presenciais ou telefônicas, ou de mensagens eletrônicas enviadas pelo empregador ou preposto e que tenham cunho sexual, todos estes aceitos pelos tribunais trabalhistas como provas da ocorrência do assédio sexual no trabalho.

5 Disponível em <<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>>.

Importante salientar, por fim que, muito embora a conduta que atente contra a liberdade sexual seja realizada por empregador ou preposto específico, como um gerente ou encarregado, por exemplo, a responsabilização pelos danos morais decorrentes do assédio sexual é de responsabilidade da própria empresa. Caberá, então ao indivíduo que realizou tal conduta responder criminalmente pelo crime de assédio sexual, porém, a eventual condenação por danos morais, de competência da justiça trabalhista, é arcada pela própria empresa.

Assédio Moral Organizacional

Diferentemente do assédio moral por questões étnicas-raciais ou do assédio moral por contra pessoas LGBT+, que veremos a seguir, o assédio moral organizacional não se caracteriza pela violência contra determinada pessoa ou grupos de pessoas específicos, mas sim, por se tratar de assédio generalizado, inserido na própria estrutura e políticas organizacionais ou gerenciais da empresa e que atingem a todos os trabalhadores.

O assédio moral organizacional tem sido intensificado como um elemento preocupante inserido nas relações de trabalho mais recentemente, influenciado fortemente pelos pressupostos neoliberais, pela crescente desregulamentação das relações de trabalho, cujo maior exemplo é a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), pelo desemprego estrutural, entre outros fatores que aumentam a competitividade do mercado do trabalho, deixando os trabalhadores em posições desfavoráveis e exigindo das empresas cada mais produtividade e controle organizacional.

O assédio moral organizacional, portanto, se caracteriza por um processo em que a própria estrutura e forma de organização da empresa se desenvolve a partir de reiteradas práticas abusivas e inadequadas e que trazem sofrimento aos trabalhadores.

Entre as práticas possíveis do assédio organizacional, são listadas a gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças e cobranças exageradas (SOBOLL, 2008 apud MEDEIROS; GOMES, 2016). Nota-se, assim, que empresas com controle de metas e resultado, como é o caso de ramos relacionados à venda, telemarketing, ou serviços bancários, por exemplo, seriam mais suscetíveis para adoção por parte das empresas de políticas organizacionais violentas e abusivas.

Fazem parte dos processos que possibilitam a ocorrência do assédio

moral organizacional o controle exagerado das ações dos trabalhadores, cujos desempenhos podem ser fiscalizados especialmente a partir de sistemas virtuais, que trazem a sensação de vigilância constante ou ainda, a determinação de metas absurdas determinadas pela alta hierarquia das empresas e que não condizem com as reais possibilidades enfrentadas pelos níveis mais baixos das hierarquias (SOBOLL, 2008)

Além do mais, o assédio moral organizacional pode ser verificado pela reiterada ocorrência do assédio moral, a ponto de ser naturalizado no ambiente de trabalho e ser incorporado como elemento estruturante da relação hierárquica entre os trabalhadores e os gerentes e outros prepostos da empresa.

É o caso por exemplo, de uma rede de supermercado que em 2022 foi condenada pela Justiça do Trabalho⁶, após ação movida pelo Ministério Público do Trabalho, a pagar dano moral coletivo no valor de R\$ 400 mil pela prática reiterada de assédio moral no ambiente de trabalho. De acordo com o juiz do caso, retou configurado o assédio moral organizacional, uma vez que “a estrutura hierárquica da empresa tolera práticas de assédio e passa a fazer parte da cultura da empresa capaz de reduzir sobremaneira a dignidade humana dos trabalhadores e ofenderem o valor social do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil”.

Outro caso relevante, em que se evidenciou o abuso do poder diretivo da empresa, foi julgado em 2021 pelo Tribunal Superior do Trabalho⁷ que manteve a condenação do banco após o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região ter apresentado ação civil pública contra o empregador. Isto porque, o banco havia obrigado seus funcionários a preencherem formulário acerca de ações judiciais movidas por ex-colegas, questionando acerca das capacidades técnicas e produtivas daqueles reclamantes. Tais respostas poderiam ser utilizadas como provas judiciais, inclusive contra os próprios bancários que preencheram os formulários, caso estes viessem a mover reclamações trabalhistas contra o empregador.

No entendimento da justiça trabalhista, o comportamento adotado

6 Disponível em <<https://g1.globo.com/ms/mato-grosso-do-sul/noticia/2022/12/01/acao-coletiva-carrefour-e-condenado-a-pagar-indenizacao-de-r-400-mil-por-assedio-moral-organizacional.ghtml>>.

7 Disponível em <<https://www.febpr.org.br/noticia/mantida-condenacao-de-banco-hsbc-por-assedio-moral-organizacional>>.

pela empresa, que determinada que os formulários deviam ser preenchidos com nome e assinatura de cada trabalhador, representaram uma pressão e constrangimento generalizado no ambiente do trabalho, caracterizando o assédio moral organizacional, tendo sido o banco condenado ao pagamento de R\$ 100 mil.

ASSÉDIO CONTRA PESSOAS LGBTQIA+

Uma outra forma de assédio moral laboral que deve ser destacada e combatida é o assédio contra pessoas LGBTQIA+. Como se sabe, em que pese a heteronormatividade de nossa sociedade, - que toma como universal a heterossexualidade - as orientações sexuais são múltiplas, assim como as identidades de gênero que independem do sexo biológico ou das construções em torno do “feminino” ou “masculino”.

Ao se tratar acerca da discriminação de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, verificam-se momentos diferentes nos quais a discriminação pode ocorrer a saber, fase pré-contratual, fase contratual, desligamento e fase pós contratual (MENEZES et. al., 2018)

Na fase pré-contratual, a discriminação pode ocorrer já no momento das entrevistas, a partir da não admissão de trabalhadores de sexualidades e identidades de gênero diversas ou investigações acerca de sua intimidade e vida privada. Referida discriminação pré-contratual pode se tornar ainda mais intensa no caso das pessoas trans (travestis ou transexuais) visto a dificuldade de omitirem a sua identidade de gênero nas entrevistas de emprego ou no contato com os recrutadores.

Já na fase contratual, é importante destacar que a própria afirmação de sua identidade é algo importante. A escolha por se afirmar ou esconder sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho muitas vezes é por si só uma questão difícil enfrentada pelos profissionais, especialmente em ambientes de trabalho homofóbicos, competitivos e hierárquicos (ÁVILA et. al, 2021).

Aqueles que optam por se afirmarem ou que são “descobertos” acerca de sua orientação sexual ou identidade de gênero podem ser vítimas de assédios morais de diversas maneiras, como serem objeto de piada e ofensas, exclusão das interações com os colegas de trabalho ou ainda preteridos discriminatoriamente pelos superiores hierárquicos.

Em casos mais graves, a descoberta da sexualidade ou da orientação de gênero do trabalhador pode causar o seu desligamento na empresa,

vinculada exclusivamente à situação de pessoa LGBT+, ou seja, nos casos em “a homofobia se apresenta como uma causa única na justificativa para a exclusão desses sujeitos de seus postos de trabalho, mesmo que na maioria das vezes esse não seja o motivo alegado no processo de exclusão” (MENEZES et. al., 2018, p. 6).

Por fim, a fase pós-contratual seria caracterizada pela divulgação de informações, muitas vezes falsas, acerca do comportamento e competência dos trabalhadores LGTBs+, em especial para outros possíveis e futuros empregadores, com o fim de dificultar ou impedir sua recolocação no mercado de trabalho.

Assim como outros tipos de assédio moral, ainda que o assédio seja realizado por determinado gerente ou preposto, é de responsabilidade da empresa a reparação pelos danos extrapatrimoniais sofridos pela vítima, com competência da justiça trabalhista para processar e julgar tais casos.

Neste sentido, apesar das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e pela estigmatização, há casos de reconhecimento da homofobia sofrida pelos funcionários no ambiente de trabalho, como o caso abaixo transcrito, no qual o Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação em danos morais, tendo sido comprovado que o superior hierárquico do trabalhador o chamava de maneira pejorativa e realizava imitações de seus trejeitos, provocando humilhações em decorrência de sua orientação sexual:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA . RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 . INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. EMPREGADO VÍTIMA DE OFENSAS E CONSTRANGIMENTOS EM RAZÃO DA SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL. CONDUTA ABUSIVA E DISCRIMINATÓRIA DO SUPERIOR HIERÁQUICO . Trata-se de controvérsia a respeito da configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, consubstanciado na imputada conduta abusiva e discriminatória do superior hierárquico que tratava o reclamante de forma humilhante e desrespeitosa, em razão da sua orientação sexual (homossexual). Ficou consignado, no acórdão recorrido, que a prova testemunhal declarou que o mencionado superior tratava o reclamante de maneira desrespeitosa, ignorando as regras do bom convívio e do tratamento razoável, necessárias nas relações de trabalho, em razão

de chamá-lo de “viado” e de imitar seus trejeitos de forma sarcástica. De acordo com as premissas fáticas descritas pelo Regional, não há dúvidas de que o reclamante sofreu humilhações e constrangimentos efetivos em razão de sua orientação sexual, provocando desconforto capaz de gerar um dano moral passível de ressarcimento. Desse modo, considerando o tratamento discriminatório dispensado ao autor por seu superior hierárquico, evidente o dever de indenizar, pois caracterizados o abalo moral suportado em razão do constrangimento sofrido no ambiente de trabalho bem como a conduta ilícita da reclamada em permitir que seu empregado fosse humilhado na frente dos colegas. Incólumes, portanto, os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento desprovido. (...) (TST - AIRR: 4146420165120038, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 02/05/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2018)

Cita-se ainda, caso semelhante julgado em 2021 pelo Tribunal Superior do Trabalho⁸ (processo n. 21625-75.2015.5.04.0019), no qual restou comprovado que o gerente buscava humilhar o trabalhador na frente de seus colegas de trabalho, realizando provocações em decorrência de sua orientação sexual, tendo dito que o funcionário deveria “aprender a ser homem” entre outras situações de humilhações. Neste caso, em que pese o juízo da Vara do Trabalho tenha arbitrado a condenação em R\$ 8 mil, o que fora mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, o Tribunal Superior do Trabalho majorou a condenação por danos extrapatrimoniais no valor de R\$ 40 mil, considerando para tanto a capacidade econômica do empregador, o caráter punitivo e pedagógico da condenação, além da gravidade das humilhações às quais foi exposto o trabalhador.

ASSÉDIO ÉTNICO-RACIAL

Outra forma de assédio laboral que se faz relevante ora destacarmos, é o assédio em decorrência de características étnico-raciais e que, em especial, é sofrida por trabalhadores negras e negros no Brasil.

8 Disponível em <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26960037/pop_up>.

Assim como as outras formas de assédio aqui estudadas, o assédio étnico-racial também pode ser verificado no ambiente de trabalho de diversas maneiras, seja a partir do não recrutamento em decorrência de sua raça ou cor, da exclusão do funcionário do convívio com seus colegas, seja a partir de comentários, piadas e ofensas investidas contra o trabalhador, seja ainda na diferença salarial ou preterimento do trabalhador nas graduações de carreira ou promoções.

Sobre este tema, conforme dados divulgados⁹ pelo Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, produzido pela parceria entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho, é clara a diferença salarial entre pessoas de raça (e sexo) diferentes no mercado formal de trabalho no Brasil. Pelos dados de 2017, enquanto a média salarial do homem branco foi de R\$ 3,3 mil e da mulher branca de R\$ 2,6 mil, a média salarial de homens negros foi de R\$ 2,3 mil e de mulheres negras foi de R\$ 1,8 mil.

Relevante destacar que, ao tratarmos acerca da discriminação racista no ambiente de trabalho, além das vedações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, o combate ao racismo também se impõe na legislação brasileira constitucional e penal.

Cite-se o inciso IV, art. 3º da Constituição que determina como um dos objetivos da República Federativa do Brasil a promoção de uma sociedade “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação”. Além disso, o inciso XLII determina que a “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”.

Já em termos penais, é importante destacar a Lei 7716/1989 que define os crimes resultantes de preconceito de raça e de cor e que, especialmente em seu art. 4º, tipifica as condutas de discriminação racial no ambiente de trabalho:

Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

§ 1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do

9 Disponível em < <https://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>>

preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica:
I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores;

II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional;

III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

§ 2º Ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências.

Em que pese a legislação coibir tais práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, conforme os dados já expostos, o mercado de trabalho brasileiro ainda se caracteriza pela diferença salarial baseada na raça ou etnia de trabalhadores. Além disso, como já dito, a ascensão profissional também é prejudicada pelo racismo. De acordo com o mesmo Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades de Trabalho, em 2017, apenas 29% (vinte e nove por cento) de pessoas negras ocupavam cargos de direção no Brasil.

Além do mais, é importante salientar que não apenas as ofensas e/ou comentários racistas, diferenças salariais ou dificuldades de ascensão profissional são posturas que caracterizam a discriminação e assédio racial no ambiente de trabalho, uma vez que, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, a falta de diversidade racial também pode ser assim considerada.

É o caso de um julgado realizado em dezembro de 2020 pela Segunda Turma do TST¹⁰ que entendeu que a ausência de diversidade racial em folheto distribuído pela empresa acerca de padronização visual dos empregados, representava discriminação e feria o princípio da igualdade entre os funcionários. No referido treinamento de padronização visual, era explicitado o padrão sugerido pela empresa acerca das roupas, cabelos e maquiagem a serem adotados pelos trabalhadores. Conforme o relato

10 Disponível em: <https://www.tst.jus.br/racismo/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26896286>.

da trabalhadora, tal folheto trazia a representação apenas de pessoas brancas, sendo que, para o TST, “a falta de diversidade racial no guia de padronização visual é uma forma de discriminação que pode ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra”. Ademais, a funcionária realizou pedido a empresa para utilizar seu cabelo solto (estilo black power) porém, tal pedido foi negado e pouco tempo depois, foi demitida sem justa causa, tendo sido a empresa condenada ao pagamento de R\$ 10 mil decorrentes dos danos morais.

O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

O direito de todas e de todos a um mundo de trabalho, e mais, a um mundo de trabalho livre de violência, assédio e humilhações, é essencial para a construção de uma sociedade livre e justa e deveria ser respeitado por todos. Infelizmente essa não é uma realidade constante. (FRIEDRICH, 2021. p.9)

A realidade aponta para uma legislação esparsa e que requer, em grande medida, a junção de vários institutos jurídicos para que a proteção do trabalhador contra o assédio seja efetivo no meio ambiente laboral.

Com base no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, percebe-se que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF/88 Art. 1º, I e IV) se fundam na valorização do trabalho humano e tendo por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (art.170, *caput*).

A Carta Magna também prevê em seu art. 200, VIII, a proteção ao meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho, e tem como princípio de que um ambiente sadio para o trabalhador é norma a ser cumprida por todos os empregadores. Já o art. 225, *caput*, da Constituição Federal, prevê como direito de todo cidadão a vivência em meio ambiente sadio, no qual também está inserido o ambiente do trabalho.

A legislação trabalhista é explícita diretamente quanto aos tipos e condutas que levam ao assédio moral, mas estabelece que o empregado pode pedir rescisão indireta com a devida indenização a partir das alíneas do art. 483 da CLT, que configuram as violações produzidas pelo assédio moral. Como se lê:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) *forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos*

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

Portanto, o assédio moral cometido pelo empregador contra o empregado pode estar inserido em qualquer das condições aludidas nas alíneas de “a” a “g” que configuram condutas geradoras de rescisão contratual por culpa exclusiva do empregador. Por fim, a própria CLT já prevê que o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, em seu art. 8º, parágrafo único, e que as regras processuais do direito comum poderão ser utilizadas, conforme prevê o art. 769 da CLT.

Para Fernanda de Carvalho Soares e Bento Herculano Duarte (2014, p.21-470, a tutela jurídica do meio ambiente de trabalho, de forma geral ou mediata, aplica-se o art. 225, da Constituição. Uma dimensão imediata e específica dessa tutela pode ser extraída nos arts. 154 a 201 da CLT e, ainda, nas normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Vê-se, pois, que o direito ao meio ambiente adequado como direito humano engloba o meio ambiente do trabalho saudável, que consiste, por fim, na proteção da própria vida.

Outras ações instituídas pelos tribunais e órgãos conexos dão conta de que há em curso uma política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho. É o que mostra o Ato Conjunto TST CSJT Gp no 8, de 21 de março de 2019, como se segue:

O Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no uso de suas atribuições legais e regimentais, considerando o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República; [...] considerando que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência

ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito; considerando que são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990);

[...] considerando a diretriz contida na Seção V - Da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que recomenda, no seu inc. XII do art. 8º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

[...] a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral, previstas no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018. Art. 11. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Art. 12. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral. Art. 13. Este Ato Conjunto entra em vigor na data da sua publicação. JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Normas e resoluções aplicadas ao trabalho, sejam em esfera civil, constitucional ou trabalhistas, necessitam de um esforço imenso dos juristas para que a aplicação das leis seja efetiva para os trabalhadores e trabalhadoras assediados, mas também requerem ações conjuntas para que se previnam ou até mesmo se exterminem essa prática nas empresas brasileiras.

Às normas brasileiras, a nosso ver, deveriam ser agregados tratados e convenções internacionais que versem sobre o tema, a fim de fortalecer o combate ao assédio moral no trabalho, como é o caso, por exemplo, da Convenção 190 de OIT.

De acordo com Tatyana Friedrich (2021, p. 10):

A Convenção 190 da OIT surgiu em 2019 justamente para evitar e conter as situações tão comuns de tormento e humilhação no ambiente de trabalho, dando uma abordagem bastante completa ao tema de assédio moral. Ela conceitua

violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou a ameaça deles, realizados com frequência ou numa única vez, de modo que “visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”, destinado a todas as pessoas que trabalham, incluindo estagiários (as) ou aprendizes, pessoas despedidas ou em busca de emprego, e as pessoas que exercem em geral os deveres ou a autoridade de empregador. Tais comportamentos ou práticas podem ser assim considerados no âmbito dos mais diversos setores: público ou privado, economia formal ou informal, áreas urbanas ou áreas rurais, e ainda em quaisquer espaços do trabalho, seja durante o trabalho, em relação com o trabalho, como resultado do mesmo ou no trajeto. Aos Estados, a Convenção impõe o dever de promover e assegurar o direito de toda pessoa a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, exigindo a adoção de diversas medidas, tais como legislação, políticas públicas, medidas, mecanismos de controle e fiscalização, sanções e formação educativa.

Como se vê, as normas brasileiras trazem em seu escopo referências ao direito ao trabalho digno, ao meio ambiente de trabalho sadio, bem como há institutos que almejam a proteção do trabalhador com relação ao assédio moral nas empresas. Porém, como aponta Alice Monteiro de Barros (2005, p.883-883), o ideal seria que se criasse uma norma de âmbito federal a ser inserida na CLT, combatendo o assédio moral. Para a autora, é preciso estabelecer medidas de prevenção que coíbam o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nela fundada, já que o assunto é tratado de forma incompleta pelo legislador nacional.

CONCLUSÃO

Ao estudar o tema assédio moral, pretendeu-se esclarecer como a violência das práticas do assédio moral tem afetado o meio ambiente laboral em todas as suas especificidades. As consequências são visíveis tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores, sendo este último o mais prejudicado por estas condutas. As condutas violentas dos assediadores em ações repetidas se consolidam no ambiente de trabalho, mas suas consequências são várias para o trabalhador e para a sociedade de um modo geral.

Embora a conformação do assédio moral seja amplamente discutida pelo direito brasileiro, é preciso que se estabeleçam normas claras e faticamente aplicáveis para que se reestabeleça a justiça e imponha respeito às relações laborais como um todo e em relação ao respeito à dignidade humana do trabalhador.

Conclui-se, assim, que, em que pese os trabalhadores já contem com proteções legislativas que buscam coibir a violência no ambiente de trabalho, sejam estas previsões constitucionais, civis, trabalhistas ou mesmo penais, tais dispositivos não se mostram suficientes. Ainda que se produza uma legislação mais robusta e específica acerca do tema, como é defendido por alguns autores, tal tentativa ter capacidade limitada no sentido de proteger o meio de ambiente de trabalho.

Isso porque, como visto, de um lado, o mercado de trabalho brasileiro reproduz as lógicas de violência e de opressões estruturantes da sociedade brasileira, como a violência e subordinação das mulheres, das pessoas negras, dos LGBTQI+, entre outros grupos de vulnerabilidades múltiplas. Por outro lado, estas mesmas violências podem ser intensificadas e ganharem novas roupagens a partir de características próprias do mercado de trabalho capitalista e neoliberal, que, influenciado pela lógica competitiva e de produtividade e pelo exército de reserva de trabalhadores desempregados, acabam por serem incompatíveis com o valor social do trabalho e com a valorização da dignidade física e emocional dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. “As formas de violência no trabalho e seus significados”, in: SILVA, J. F.; LIMA, R. B.; ROSSO, S. D. (orgs.). *Violência e trabalho no Brasil*. Goiânia: Editora da Universidade Federal de Goiânia; Brasília: MNDH, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr.2005

DAL BOSCO, Maria Goretti. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. Revista jurídica do curso de direito da faculdade de educação São Luis. Ano I, n. I, dez. 2005.

DE ÁVILA, Elizangela Lucas; DA MATA MARTINS, Luana Luyza; DUTRA, Júlio Afonso Alves. *Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público LGBT*. Brazilian Applied Science Review, v. 5, n. 1, p. 522-541, 2021.

MEDEIROS, Luiza F. R. de; GOMES, Maria Augusta. *Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional*. R. Laborativa, v. 5, n. 2, p. 66-87, out./2016.

MENEZES, M. S., OLIVEIRA, A. C., S. NASCIMENTO, A. P.L. *LCBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações*. Anais da II Conferência Internacional de Estudos Queer, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Assédio Eleitoral Eleições 2022 – Relatório de atividades*, 2022. Disponível em <https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoraleleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@download/file/TSE-relatorio-atividadesassedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf>.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, 2019. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manualsobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assediomoral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@displayfile/arquivo_pdf>.

NAVARRO, Vera Lucia, Lourenço, Edvânia Ângela de Souza (orgs.). *Avesso do trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. Disponível em <http://www.tramas.ufc.br/wpcontent/uploads/2019/12/o-avesso-do-trabalho.pdf>

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional da Bahia. Escola Judicial. Ano II.no.2. Maio de 2013. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147593/2013_rev_trt05_v0002_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso dezembro de 2022.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Coord.). PETRY, Júlia Dumont; SOUZA, Larissa Rahmeier de; Vinícius A. G. Cidral. (Org.). *Assédio moral e sexual no trabalho: comentários à convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)* [recurso eletrônico] / Prefácio de Tatyana Scheila Friedrich. – Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021.

SOARES, Fernanda de Carvalho, Duarte, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. In: Revista Fórum Trabalhista – RFT . Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) E CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). *Cartilha de prevenção ao assédio moral – Pare e Repare: por um ambiente de trabalho mais positivo*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Sem data.

Sites

<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>

<https://g1.globo.com/mg/zona-damata/noticia/2022/10/27/empresas-do-setormoveleiro-de-uba-assinam-termo-e-terao-que-pagar-r-40-mil-por-assedio-eleitoral.ghtml>

<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual><https://g1.globo.com/ms/mato-grosso-dosul/noticia/2022/12/01/acao-coletiva-carrefour-e-condenado-a-pagar-indenizacao-de-r-400-mil-por-assedio-moral-organizacional.ghtml>>.

<https://www.feebpr.org.br/noticia/mantida-condenacao-de-banco-hsbc-por-assedio-moral-organizacional>>.



Inovação é a nossa tradição.

ISBN: 978-65-87392-20-2

CD



9 786587 392202