ARTIGO ORIGINAL

MARTINS, Felipe Mota Barreto ^[1]

MARTINS, Felipe Mota Barreto. Análise Das Influências Sociais Sobre O Assédio Nas Relações De Trabalho. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 06, Vol. 05, pp. 59-67. Junho de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/assedio-nas-relacoes>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/lei/assedio-nas-relacoes

Contents

- RESUMO
- 1. INTRODUÇÃO
- 1.1 DO ASSÉDIO SEXUAL: A INFLUÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
- 1.2 OS PREJUÍZOS RECORRENTES DOS ASSÉDIOS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
- 2. FINALIDADE SOCIAL DO INSTITUTO DA REPARAÇÃO POR DANO
- 3. CONCLUSÃO
- REFERÊNCIAS

RESUMO

O presente artigo buscou estudar a respeito de um dos temas mais desafiadores e candentes presentes no ambiente de trabalho e nas relações de trabalho: o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho. Este tema está muito presente no cotidiano do ambiente laboral, isso revela que o componente humano está sempre presente e o sofrimento faz parte da vida das pessoas. Entretanto, se o sofrimento vem de um local de trabalho, de uma pessoa que assedia e, portanto, causando um sério prejuízo ao ambiente, a equipe, a pessoa e a própria sociedade, vislumbra-se a imperiosa necessidade de explorarmos o assunto. Este tema é personalizado pela complexidade, e o seu objetivo é analisar as formas para lidar e compreender o alcance de um assédio moral em sociedade e no ambiente de trabalho. Inicialmente foi abordado a temática do conflito que existe entre o assédio e as relações no ambiente de trabalho, tema discutido acerca do posicionamento e da análise atual de

jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Código Penal Brasileiro. O resultado da pesquisa foi a elaboração do documento, podendo estar disponível para orientação a empregados e empregadores no tocante as análises correlatas aos dispositivos elencados, os julgados atuais e a natureza dos tipos de assédio nas relações de trabalho e suas consequências.

Palavras-Chave: Assédio moral, Assédio Sexual, Justiça do Trabalho, Relações Trabalhistas, Assédio no Ambiente de Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Trata o presente trabalho sobre o assédio moral e sexual nas relações de trabalho. O interesse por tão relevante tema teve início durante a pós-graduação do Curso de Direito e Processo do Trabalho pela Escola Brasileira de Direito (Ebradi). A pesquisa de natureza qualitativa considerou o conceito, seus principais direitos aceitos pela doutrina e a busca por outras ciências para compreender o alcance de um assédio moral em sociedade e no ambiente de trabalho, bem como temas práticos que envolvem essa matéria, bem como os métodos empregados na sua aplicação. A pesquisa doutrinária contribuiu para o entendimento do tema.

O assédio moral e o assédio sexual são situações constantes no ambiente de trabalho, sendo preciso estudar com profundidade, uma vez que se causa prejuízo à um particular, afeta o equilíbrio social, bem como a sociedade como um todo.

O assédio é um ato inoportuno, indesejável e inconveniente, e se este assédio tem como causa/efeito/objetivo, especialmente causar um prejuízo de ódio psíquico ao(a) trabalhador(a), bem como objetivo de desestabilizar o local de trabalho, causar sofrimento de ódio interno ao trabalhador(a), este ato acabará contaminando todo o ambiente de trabalho.

O psicólogo sueco Heinz Leymann foi um dos pioneiros no estudo do assédio moral no local de trabalho, utilizando o termo “*mobbing*” para indicar o assédio, o autor o define da seguinte forma:

Segundo Leymann (1990, p. 120),

O assédio moral se caracteriza por ocorrer quase que diariamente ou semanalmente por um longo período (por exemplo, por volta de seis meses), levando a vítima ao sofrimento físico, psicológico e social. O dano social usualmente resulta da perda de produtividade da vítima no trabalho, de ausências em razão de mal-estar físico e/ou psicológico resultante do assédio. O verbo “*to mob*” significa o ato de um grupo de pessoas de se reunir em torno de outro de modo agressivo ou inoportuno. Essa situação pode levar à perda de promoções, rebaixamento profissional e mesmo à despedida da vítima, culpando-se essa pelos efeitos sofridos em decorrência do assédio.

Neste diapasão, qualquer conduta/gesto/palavra/atitude abusiva, que atente por sua repetição ou sistematização (contra a dignidade, respeito e integridade psíquica da pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o próprio clima de trabalho), caracteriza o assédio. Podendo ser uma situação que configure um dano ou prejuízo de ordem moral, mas não será propriamente um assédio (ato reiterado).

No Brasil não temos propriamente uma lei que defina (ausência de regulamento específico), que trate do assédio moral, apenas havendo leis esparsas.

O assunto é materializado pela tortura psicológica e destinado a golpear a própria autoestima do empregado, visando a apressar a sua dispensa ou até o seu pedido de demissão. O que vem a caracterizar o assédio, além de sua repetição, é a intensidade da violência psicológica.

O conceito ideal para o assédio que foi encontrado para este trabalho, foi o conceito do Código Francês em seu artigo L, 122-49 (FRANÇA, 1804), onde nenhum empregado deve sofrer ações repetidas de assédio moral que tenha por objeto, uma degradação das suas condições de trabalho suscetível de provocar atentados aos seus direitos e a sua dignidade e alterar a sua sanidade física ou mental, ou comprometer o seu futuro profissional.

Já o assédio sexual está presente na própria lei (tipo penal), em seu artigo 216-A, do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940), geralmente quando se tem um assédio moral, em regra ele se desbanca para o assédio sexual, podendo ser afirmado que o assédio sexual, nasce como um assédio moral, inicialmente.

1.1 DO ASSÉDIO SEXUAL: A INFLUÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para que se configure o assédio é preciso que haja tipicidade, sendo a perfeita adequação do fato ao tipo, como dispõe o artigo 216-A, do Código Penal Brasileiro (BRASIL 1940): 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.

O assédio sexual é muito comum no ambiente de trabalho, sendo forçoso dizer que nunca se deu atenção a isso. Quando o assediador se atenta em obter um favor de ódio sexual e não consegue êxito, a partir deste momento, ocorre a perseguição e prejudicando da trabalhadora e do trabalhador assediado, retirando sua condição de criar e de trabalhar com dignidade, e portanto, futuramente, o indivíduo poderá pedir sua demissão, repercutindo negativamente na família e na sociedade, revelando-se que o assédio sexual e o assédio moral, geralmente se parte de um superior hierárquico, podendo haver também o assédio em indivíduos do mesmo nível hierárquico.

A parti de análise, foi visto que a demanda de ações com mérito de assédio moral ou sexual, são muito baixas, e isso acontece geralmente, por medo.

No Brasil, não temos legislação em nível nacional que trata do assédio moral, ademais existem projetos legislativos, mas todos sobrestados no Congresso Nacional, no serviço público e na atividade privada, não sendo disciplinada essa matéria. O motivo da não edição de matéria sobre o dispositivo em comento, se trata pela não gravidade dos casos, a ponto de despertar a atenção dos legisladores, entretanto, na medida em que surgir um caso que tenha repercussão nacional (vide assédio sexual), possivelmente haverá legislação acerca do tema do assédio moral.

Desta forma, é necessário que exista uma Lei que discipline desta questão em nível nacional, uma vez que a Lei é uma fonte de educação social.

1.2 OS PREJUÍZOS RECORRENTES DOS ASSÉDIOS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O medo é um componente muito presente no local de trabalho e em sociedade, não sendo um dos piores atributos, pois nos impede de fazer alguns absurdos e precipitações. Entretanto, se o medo decorre de um sentimento, de um ato tirano instalado no ambiente de trabalho, para se obter coisas com pressão/tortura psicológica, a questão deve ser muito bem analisada de maneira a impedir que esse medo pratique ou cause prejuízo ao trabalhador e as pessoas e ao meio ambiente laboral.

Um bom exemplo de assédio moral que encontramos no dia a dia, é na questão das metas estabelecidas pela empresa, devendo estas, serem possíveis de alcançar (respeitando o valores fundamentais do trabalhador), e não humanamente impossíveis, colocando em risco a saúde e a vida do trabalhador, comprometendo a meta que não será atingida, adoecendo os trabalhadores, afastando-os e aposentando-os, causando prejuízo a empresa pelo afastamento, pelo absenteísmo, e para o Estado, que acabará pagando os auxílios (sendo uma questão muito recorrente na Previdência, os casos de distúrbio psicológico advindos de assédios morais).

Freud (1894), desenvolveu uma teoria chamada Histeria de Retenção, onde ele afirma que o empregado humilhado não consegue reagir. Depois de um estudo profundo acerca de reflexos de uma pressão psicológica sobre a pessoa humana/trabalhador. O empregado que recebe uma ordem sob pressão, não consegue reagir, ficando paralisado, vez que está sob uma subordinação e muita das vezes cumpre ordens absurdas do empregador. O exercício do direito do empregado deve se limitar aos termos da Lei.

Desta forma, caso o empregador, ao exercer o seu direito, ultrapasse o limite, de certo estará obrigado a indenizar um eventual prejuízo causado ao empregado, refletindo negativamente em todo o ambiente de laboral. Os prejuízos decorrentes do assédio no ambiente de trabalho devem ser denunciados, para evitar essas atitudes que lesionam o empregado, uma vez que contamina o ambiente de trabalho.

2. FINALIDADE SOCIAL DO INSTITUTO DA REPARAÇÃO POR DANO

A Prevenção do assédio, a partir do Código de Proteção e Defesa do Consumidor, nos mostra que podemos observar logo em seu artigo 6º (BRASIL, 1990), onde se trata de direitos básicos do consumidor, nos diz que a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, está atrelado aos direitos individuais, coletivos e difusos. Sobre a prevenção podemos verificar no artigo mencionado, que a efetiva prevenção é o melhor caminho. Assim como tomar uma vacina para alguma doença, a prevenção é muito importante. Também o art. 47 do Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990), foi baseado no princípio da proteção trabalhista. Princípio da proteção ao hipossuficiente.

Já na seara trabalhistas, devemos proteger o mais frágil (não do que a lei mais protege), é a relação jurídica que protege (o direito que trata da proteção).

Geralmente, as empresas possuem um Código de Ética, muito bem elaborado e redigido, mas que não desperta o conhecimento do empregado em sua admissão. Desta forma, interessante seria a criação de um mecanismo de tutela interno da personalidade do trabalhador, onde o empregado lesado pudesse denunciar de imediato, agindo no sentido de prevenção logo no primeiro assédio, evitando assim futuros assédios a outros empregados, estabelecendo uma ideia de que aquele mecanismo dentro da empresa funcione e tenha eficácia, caso contrário o empregado nem tomará ciência do mecanismo.

As ações de indenização também possuem natureza de prevenção, uma vez que concentra uma ação de indenização por dano (fato único e seus prejuízos é que resultam em morais ou materiais), podendo obter uma indenização com valor razoável. Esta indenização tem como função a atribuição de valor no sentido de equidade, servindo como uma alerta para o lesando, e que ele não deva praticar mais investidas do gênero, no sentido pedagógico, de que a sociedade não tolera mais esse comportamento e que não permitirá novas lesões perpetradas dessa ordem.

Destarte, o valor da ação de indenização deve servir como compensação, para proporcionar momentos de contentando de que ele foi privado de um determinado período da ofensa praticada pelo empregador.

A antiga Roma nos ensina sobre o tema, o direito Romano que nos influencia até os dias de hoje, sendo o laboratório jurídico ocidental. Nas leis das doze tábuas, (REPÚBLICA ROMANA, 452. A.C.), a tábua de número sete dispunha que o ser humano que causar dano leve indenizará vinte e cinco asses, sendo visto como irrisório na época. Entretanto, a ideia não é levar a empresa à falência, ou deixa-la insolvente, mas sim, ponderar acerca de um valor que sirva para esta reparação.

A lei 11.948/2009, trata dos empréstimos e financiamentos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, diz que se algum diretor de uma das empresas privadas, que venha sofrer uma condenação de assédio moral, sexual, racismo, trabalho escravo, discriminação e etc., o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social não financiará e não dará aporte as empresas que cometerem estes dispositivos.

3. CONCLUSÃO

A Lei 13.467/07 (Lei da Reforma da Trabalhista), acabou restringindo a forma de indenização por dano moral, pois colocou inicialmente o salário como baliza de pagamento do dano, dividido por graus, não podendo ser ultrapassado a quantia imposta.

É sabido que o Brasil adotou o sistema aberto, ademais, uma lei infraconstitucional não pode limitar esse *quantum*.

A Súmula 281, do Superior Tribunal de Justiça (2004), trata de explicitar o entendimento de que não é possível estabelecer valores pré-fixados para indenização, pois o sistema é de equidade. Tornando então, em desconformidade com a Constituição.

No ambiente de trabalho, o assediador age com dolo (pretendo resultado e tem consciência do ato), a empresa em eventual ação, responde por culpa do seu preposto, uma vez que tem obrigação de atuar e fiscalizar, e, portanto, impedir que esses eventos aconteçam. Entretanto, quando surgem as ações na justiça, o assediador nunca está presente na ação, inclusive trabalhando ainda na empresa.

Desta forma, é interessante a colocação do assediador no polo passivo da demanda, para que ele responda em conjunto esta ação de assédio (denúnciação da lide).

É função do judiciário, pelo regime democrático, aplicar a lei, bem como a função do legislativo nesse sistema em que vivemos, da separação de poderes, quando se elabora uma lei, compreende-se que se deva ouvir todos os outros setores que são envolvidos, direta e indiretamente, mas o momento de decidir o material da lei, fica a critério dos legisladores.

Desta forma, ficará a critério do judiciário decidir acerca destes dispositivos e a fazer uma interpretação junto a Constituição Federal, sendo uma função do juiz, após ouvir todos e julgar com autonomia e liberdade. Não sendo fácil arbitrar valor de indenização por dano extrapatrimonial, inclusive por limitar valores e confronta a própria Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. Súmula nº 281. In: _____. Súmulas. São Paulo: Associação dos Advogados do Brasil, 2004.

BRASIL, Lei 11.948/2009, de 16 de junho de 2009. Brasília, DF, 2009.

BRASIL, Lei 13.467/2007, de 14 de julho de 2017. Brasília, DF, 2017.

Código de Defesa do Consumidor. Decreto Presidencial nº 2.181, de 20 de março de 1997, Brasília, DF, 1997. Ministério da Justiça.

Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

FREUD, S. As neuropsicoses de defesa. In: S. Freud. Edição standard brasileiras das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. (Vol. 3, pp. 51-72). (J. Salomão, Trad.). Rio de Janeiro: Imago. 1994.

HALPÉRIN, Jean-Louis. Le code civil 1804-1904: livre du centenaire. Paris: Dalloz, 2004.

MEIRA, Sílvia Augusto de Bastos. A Lei das XII Tábuas: Fonte do Direito Público e Privado. 3.

ed. Rio de Janeiro: Forense.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990.

^[1] Pós-graduado.

Enviado: Abril, 2021.

Aprovado: Junho, 2021.