

O CONTROLE EXCESSIVO DO TRABALHADOR COMO FORMA DE ASSÉDIO MORAL: UMA PERSPECTIVA LUSO-BRASILEIRA

THE EXCESSIVE CONTROL OF THE WORKER AS A FORM OF MORAL HARASSMENT: A LUSO-BRAZILIAN PERSPECTIVE

Gabriela Rangel da Silva¹

RESUMO: O trabalho representa uma importante parcela da vida do ser humano, razão pela qual as suas limitações são tão importantes para a manutenção de uma vida saudável. A globalização e as constantes crises econômicas, incrementadas pelo uso das novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC), majoraram a competitividade entre os trabalhadores, transformando o ambiente de trabalho num verdadeiro campo de guerra, criando relações desgastantes entre os indivíduos envolvidos e, por vezes, se transmutando em assédio moral. Com auxílio do método indutivo, a pesquisa busca refletir se as NTIC proporcionaram um novo tipo de assédio moral e se a normatização prevista no ordenamento jurídico brasileiro é suficiente para a proteção do trabalhador em comparação com a normatização portuguesa. Para isso considera-se o conceito de assédio moral, a legislação de ambos os países e a sua aplicabilidade nos tribunais. Considerando que a legislação portuguesa já possui normatização da figura do assédio moral no código do trabalho, podemos concluir que o ordenamento jurídico estrangeiro está adiantado em relação ao ordenamento pátrio. Porém, mesmo não tendo a figura do assédio moral do trabalho na legislação brasileira o trabalhador não deixa de estar assistido, uma vez que está protegido pelas normas e princípios constitucionais. Além disso, concluiu-se que se faz cada vez mais necessária uma conscientização sobre o uso adequado da tecnologia.

PALAVRAS-CHAVE: Novas tecnologias – assédio moral – direito português

ABSTRACT: The work represents an important part of human life, which is why its limitations are so important to the maintenance of a healthy life. The globalization and the constant economic crises, enhanced by the use of new Technologies of information and communication (NTIC), have increased competitiveness among workers, transforming the work environment into a real war field, creating exhausting relationships between the individuals involved and, for sometimes transmuting into mobbing. With the help of the inductive method, the research tries to reflect if the NICT provided a new type of moral harassment and if the normatization provided in the Brazilian legal system is sufficient for the protection of the worker in comparison with the Portuguese normatization. To this end, the concept of mobbing is considered, the legislation of both countries and its applicability in the courts. Considering that

¹ Doutoranda em Ciências Jurídicas Privatísticas na Universidade do Minho - PT. Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade do Vale do Itajaí e Mestre em Estudos Políticos pela Universidade de Caldas - CO. Inscrita na OAB/RS n. 90.386.

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

the Portuguese legislation already regulates the figure of moral harassment in the labor code, we can conclude that the foreign legal system is advanced in relation to the national order. However, even though there is no moral harassment in Brazilian legislation, the worker is not neglected, since he is protected by the constitutional norms and principles. In addition, has been concluded there increasing need for awareness of the appropriate use of technology.

KEYWORDS: New technologies – Mobbing – Portuguese Law

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O trabalho é uma importante etapa na vida e formação do ser humano, motivo pelo qual muitas pessoas ao se apresentarem para um desconhecido falam primeiramente o seu nome e logo em seguida referem-se ao ofício que realizam. Essa apresentação, por vezes, involuntária demonstra a representatividade que o trabalho possui na vida do ser humano.

Nesse grande espaço temporal em que o indivíduo se dedica a sua profissão, a vida pessoal e social acontece paralelamente, ressaltando necessário equilíbrio entre o profissional e o pessoal. Afinal, durante a execução das suas tarefas diárias, o trabalhador não abandona a sua essência humana em prol da realização do seu labor.

Com isso, o trabalho representa uma valiosa parcela da vida do ser humano, abarcando inúmeros acontecimentos durante a manutenção dessa relação, podendo ser agradáveis ou não. O Estado, por sua vez, tem o dever de normatizar e impedir que ocorra a sobreposição dos momentos desagradáveis em detrimentos das aprazíveis, a fim de blindar a exploração humana e garantir um ambiente de trabalho saudável.

O assédio moral no trabalho é uma dessas situações insuportáveis que, lamentavelmente, ocorrem nas empresas e acabam por gerar um sentimento negativo e depreciativo no trabalhador, por ter como principal causa a violência psicológica.

Por isso, o presente trabalho científico versará sobre o assédio moral no trabalho e a sua transformação após a inserção das novas tecnologias de informação e comunicação, em especial sobre o aumento do controle do trabalhador, uma vez que se torna cada vez mais difícil assegurar a separação da vida privada e profissional.

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

A análise será feita por meio da conceituação do assédio moral, após versará sobre a inserção das NTIC no mundo do trabalho e os seus reflexos no controle dos trabalhadores, por último, será realizada uma apreciação comparativa do ordenamento jurídico brasileiro e português, uma vez que esse possui dispositivo normativo acerca do assédio moral no código do trabalho.

Diante disso, o objetivo geral do trabalho é verificar se há uma nova tipologia de assédio moral devido a massiva inclusão de tecnologia no trabalho e se o trabalhador está protegido desse flagrante atentado a sua saúde pelo ordenamento brasileiro e português.

Os objetivos específicos desta pesquisa baseiam-se na análise de como é feito o controle do trabalhador por meio das NTIC e se há efetiva alteração na proteção do trabalhador com a tipificação da conduta no código do trabalho português, devendo o Brasil transplantar esse dispositivo para o ordenamento pátrio.

O trabalho possui relevância acadêmica em razão da pesquisa versar sobre o assédio moral, um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho humano, e a constante adesão de tecnologia no trabalho, que continuamente quebra com a separação da vida pessoal e profissional do trabalhador contemporâneo.

Na elaboração deste estudo, buscamos responder aos seguintes questionamentos: “As NTIC proporcionaram um novo tipo de assédio moral no trabalho? O ordenamento jurídico brasileiro protege o trabalho de forma menos significativa do que o ordenamento jurídico português?”.

Com relação à metodologia, foi utilizado o método indutivo, racionalizado pelas técnicas da pesquisa bibliográfica, do referente, das categorias básicas e dos conceitos operacionais.

2 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E ESPÉCIES

O assédio moral, também conhecido como *mobbing* ou terrorismo psicológico é uma das espécies de dano a pessoa que a conceituação e caracterização variam de acordo com a cultura e o contexto de cada país. Esse fenômeno é conhecido na Itália, Alemanha e países escandinavos como *mobbing*; na Inglaterra e Estados Unidos como *bullying*; no Japão como

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

ijime, nos países de língua espanhola como *acorso moral* e no Brasil e em Portugal como assédio moral, embora em Portugal há autores, por exemplo Júlio Manuel Viera Gomes, que utilizem a nomenclatura *mobbing* (MOLON, 2011, p.4).

Segundo a doutrina portuguesa a configuração do assédio moral passa por três principais facetas: a) a prática de comportamento hostis; b) a sua duração, ou seja, o seu caráter repetitivo e; c) as consequências destes sob a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego (GOMES, 2007, p.428-429). Com efeito, identifica-se o assédio moral como um ato ou um conjunto de atos de violência psicológica repetidas que visam desestabilizar o empregado/trabalhador, com atitudes humilhantes que vão desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional e terminando no terrorismo psicológico visando a desestabilização psíquica da vítima (MOLON, 2011, p.8).

O assédio pode produzir uma variedade de efeitos negativos sobre a vítima que é lesada na sua personalidade, motivo pelo qual a doutrina portuguesa distingue o assédio em três categorias, sendo elas: a) o assédio sexual/assédio com conotação sexual, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis tem conotação sexual; b) o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado ou hostil se baseia no fator discriminação que não o sexo; c) o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento não se baseia em nenhum fator de discriminação, mas sim no caráter continuado e insidioso, com os mesmos efeitos hostis, que, em última análise, almeja afastar o trabalhador da empresa (RAMALHO, 2014, p. 184-185).

Há um entendimento de que, normalmente, as pessoas mais comprometidas com o trabalho são as que acabam por sofrer primeiro com o assédio moral, tendo em vista que o trabalho para elas é parcela substancial na composição da sua personalidade (CATTELAN, 2017, p.281). Dessa forma, quando se ataca o trabalho, ataca-se algo que é fundamental na vida do ser humano, pois a sua atividade profissional define grande parte da sua condição humana.

A prática do assédio pode ser ocasionada por motivos diversos e poliformes, conduzindo, na maior parte dos casos, à deterioração do ambiente de trabalho, à perda da produtividade, dentre tantos outros prejuízos para o empregador e ainda mais para o empregado/trabalhador (GOMES, 2007, p.434).

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

As razões para que uma empresa deliberadamente recorra ao assédio são as mais diversas possíveis, desde a utilização como técnica de gestão, vez que proporciona a impressão de melhores resultados, até a busca da exclusão de certos empregados da empresa, pois pressionados acabaram por se demitir (GOMES, 2007, p.433-434). Dessa forma, o assédio moral torna-se um importante instrumento de gerência que tem como finalidade buscar “melhores” resultados ou simplesmente “limpar o ambiente” da empresa.

Vale ressaltar, ainda, que o assédio moral nem sempre tem como causa a ação do empregador em relação ao subordinado (assédio moral vertical descendente), podendo ocorrer também por ação dos prepostos ou, ainda, entre os empregados com o mesmo grau hierárquico (assédio moral horizontal), outra possibilidade é aquela que ocorre do inferior hierárquico para o superior (assédio moral vertical ascendente) – no caso de um empregado ser promovido e não ter a aceitação do grupo (SILVA, 2013, p.133).

Com isso, podemos perceber que o assédio moral tem como característica típica uma conduta negativa que pode ser discriminatória ou não que é reproduzida de forma reiterada, que constrange o trabalhador e afeta a sua dignidade, criando um ambiente intimidativo e degradante.

No Brasil o assédio moral ainda não está tipificado na legislação nacional, existindo apenas previsões municipais e estaduais² sobre o tema, por outro lado, o assédio sexual possui normatização sobre o prisma penal, previsto no Art. 216-A³ da Lei 10.244/2001 - Lei do crime de assédio sexual (OLIVEIRA, 2012, p.15). Para não deixar os casos de assédio moral impunes, os tribunais trabalhistas caracterizam a conduta de assédio como um ilícito civil trabalhista, aplicando o código civil brasileiro por meio do instituto da responsabilidade civil, segundo o qual a reparação do dano moral é proporcional ao dano.

²Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, do Estado de São Paulo proíbe o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta e indireta e fundações públicas;

³ "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."

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

O Código do Trabalho Português, diferentemente do brasileiro, prevê no seu ordenamento jurídico norma própria sobre o assédio, qual seja o art. 29^o da sua codificação laboral, na subseção que trata da igualdade e não discriminação, divisão II (PORTUGAL, 2009).

Notadamente o legislador português definiu o assédio como sendo um comportamento indesejado, baseado na discriminação ou não, praticado quando do acesso ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que viola a dignidade da pessoa e cujo objetivo ou efeito é criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (art. 29, n. 1, CTP).

A formulação do atual código do trabalho português abarca as três modalidades de assédio identificadas pela doutrina portuguesa e prevê como princípio geral a proibição das práticas de assédio contra o trabalhador ou candidato a emprego (RAMALHO, 2014, p. 185-186).

O Art. 15º do Código de Trabalho dispõe, ainda, de forma mais geral, que o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à integridade física e moral (PORTUGAL, 2009).

A legislação portuguesa está largos passos à frente da brasileira, pois prevê a proteção da esfera moral do trabalhador de modo geral e de modo específico, por meio da normatização do assédio moral.

Entretanto, em termos de doutrina, os dois ordenamentos jurídicos possuem o entendimento de que o assédio moral constitui uma agressão ao trabalhador pelo conjunto de

⁴ Artigo 29.º Assédio 1 - É proibida a prática de assédio. 2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior. 4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior. 5 - A prática de assédio constitui contra ordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. 6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

comportamentos praticados com a finalidade de criar um ambiente hostil e degradante, que, na grande maioria dos casos, pode levar ao término da relação de trabalho (SILVA, 2013, p.139).

Tanto no Brasil quanto em Portugal há proteção da vítima do assédio moral que, sendo identificado o ilícito, não permanecerá impune. Contudo, a configuração do assédio moral não é algo fácil de se conseguir, uma vez que as práticas persecutórias podem ser formuladas de diferentes formas, como críticas injustificadas e humilhantes, práticas de comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional do trabalhador, falsa atribuição de problemas mentais ou de saúde ao trabalhador visado, atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não tem competência, a fim de humilhar e depreciar, ou pelo empobrecimento substantivo das suas tarefas, através da não ocupação efetiva do trabalhador ou da sua completa desocupação, atribuição de trabalhos potencialmente lesivos da sua saúde físico-psíquica, entre tantos outros meios, além de necessariamente serem condutas repetitivas e que afetem a saúde da vítima e tenham consequências no seu trabalho (OLIVEIRA, 2012).

A doutrina ainda discute sobre a eventual necessidade de um elemento volitivo para a caracterização do assédio moral, vez que para alguns doutrinadores faz-se necessário a intenção persecutória e para outros o essencial não é a intenção, mas sim o objetivo das práticas reiteradas (GOMES, 2007, p.436). Para Júlio Gomes, o principal mérito da figura assédio moral consiste na ampliação da tutela da vítima, ligando entre si fatos e circunstâncias que isoladamente considerados pareceriam de pouca monta, mas se reconduzidos a um procedimento caracterizam uma grande agressão à dignidade do ser humano (GOMES, 2007, p.437).

As diversas modalidades de assédio são prova inequívoca de que o poder diretivo precisa de limites claros, tendo em vista que o modelo de produção baseado na pressão excessiva e continuada do trabalhador pode levá-lo ao açoitamento físico e psicológico (OLIVEIRA, 2012. p.14).

Neste contexto, é possível apontar que o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, já que há muito sendo debatido e rechaçado. Entretanto, na contemporaneidade acaba se tornando ainda mais relevante, em virtude da ampliação dos modos de controle do empregador e de uma nova dinâmica de fluxos informacionais que penetra na vida privada e na organização do trabalho.

3 O CONTROLE DO TRABALHADOR POR MEIO DAS NOVAS TÉCNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (NTIC).

Há uma série de tecnologias, tais como videovigilância, audiovigilância, geolocalização, controle das comunicações eletrônicas, redes sociais, entre tantos outros dispositivos que transpassam a vida do trabalhador e permitem com que o empregador possa monitorar virtualmente todos os aspectos da vida profissional e extraprofissional, realizando um controle à distância sem qualquer limite geográfico ou temporal (MOREIRA, 2016 b, p. 90-91).

As novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC) possuem um importante papel nessa nova relação de trabalho, pois representam um moderno e complexo desafio para o Direito do Trabalho, visto que além de ampliarem a jornada para fora do local de trabalho, possibilitam um controle maior e mais efetivo sobre todos os trabalhadores (AMADO, 2018 a, p.234).

As noções de tempo e de espaço são abolidas à medida em que as informações podem ser transmitidas em tempo real, sem se importar com a localização ou o horário. A internet, o e-mail, as redes sociais, os blogs, entre tantos outros meios de comunicação tornaram-se um novo meio de controle do empregador cada vez mais presente e intrusivo (MOREIRA, 2016 b, p.17).

As NTIC, das quais se pensava que com o uso desonerar-se-ia o tempo de trabalho humano, tornaram-se instrumentos de conexão integral. O mundo do trabalho abarca, hodiernamente, questões de controle *full-time*, pois o empregador rastreia, filma, controla o seu empregado como se fosse mais um equipamento da sua empresa (SILVA, 2013, p.116).

Evidentemente a tecnologia não tem somente um lado ruim, vez que facilita o trabalho, faz com que ele seja feito numa maior velocidade, promove a comunicação, dissemina informação, entre tantas outras vantagens que ocorrem sem qualquer implicação das barreiras geográficas ou temporais. Com isso, resta claro que não há qualquer problema com a tecnologia, mas sim com o modo com que é utilizada.

O problema encontra-se no fato de que o controle do trabalhador é muito mais intrusivo, com programas capazes de gravar a produção do trabalhador, a forma como foi feito, o tempo

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

que levou para fazer, a maneira de atuação, ou seja, todo e qualquer detalhe da produção, de modo a observar tudo, não escapando nada do seu conhecimento (MOREIRA, 2016 a, p. 37).

E mais, ocorre ainda a interiorização da lógica do controle pelo próprio trabalhador, ou seja, há uma incorporação da ideia de que o trabalho deve ser realizado em diversos lugares e horários, além daqueles previstos ou formalizados no contrato de trabalho. O trabalho extra corresponde a uma condição “normal” e esperada pela empresa, implicitamente estabelecida (VIANNA, 2014, p.31-32).

Surge assim uma espécie de “servidão voluntária”⁵ dos trabalhadores onde os tempos de trabalho e de não trabalho são confundidos, de forma a não conseguir separar o que é a vida profissional e privada (MOREIRA, 2016 a, p. 61).

Os trabalhadores submetem-se ao controle da empresa e do próprio grupo de trabalho, pois existe a internalização do pensamento de que não podem se “desligar” do trabalho ou manter-se “desconectados”, visto que a possibilidade de serem despedidos aumenta potencialmente se fizerem alguma dessas ações, ainda mais quando as ferramentas de trabalho são também os meios de controle. Afinal, o medo de perder o emprego ou de não serem aceitos no grupo são elementos fundamentais para a sujeição dos trabalhadores ao controle (VIANNA, 2014, p.35).

O estado de vigilância é constante, com uma necessidade permanente de verificação das tecnologias de comunicação (e-mail, o *whatsapp*, as redes sociais, entre outras), dado que a atualização da informação é contínua e a qualquer minuto pode chegar uma mensagem dita “urgente”.

Há ainda o fenômeno do controle da vida privada, quando o empregador se torna “amigo” do trabalhador nas redes sociais, fazendo com que o seu perfil seja analisado constantemente, de modo a obter informações sobre o que o empregado faz fora do ambiente laboral. Ou seja, o empregador analisa se o empregado condiz com os preceitos da empresa, considerando questões que não estão relacionadas com o desenvolvimento do trabalho, por exemplo, se gosta de beber, se bebe durante a semana, que tipo de bebida que consome, se gosta

⁵ Teresa Moreira explica que não há voluntariedade vez que é uma vontade quase imposta, na medida em que há objetivos a cumprir.

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

de ir a festas, se tem família, se é solteiro, se tem filhos, entre tantos outros aspectos da vida privada do trabalhador que, normalmente, não deveriam ser de interesse da empresa.

Percebe-se que há um monitoramento e uma avaliação incessante do empregado, misturando o ambiente trabalho e vida pessoal, de forma a cometer uma flagrante violação dos princípios da proporcionalidade ou da proibição do excesso, visto que não há um equilíbrio entre as obrigações do empregado, aquelas que emanam do seu contrato e o âmbito da sua privacidade (MOREIRA, 2016 a, p. 43).

Outro fator ocasionado pelas tecnologias é o fenômeno de que há um afastamento das relações pessoais, muito embora tenhamos a falsa impressão de proximidade em relação ao outro, visto que estamos todos conectados por redes virtuais. Isto é, apesar da tecnologia melhorar as possibilidades de comunicação, as relações pessoais e profissionais deixaram a ter um cunho pessoal para serem virtuais. Isso se aplica tanto para os trabalhadores remotos, quanto ao que trabalham na mesma empresa, quiçá na mesma sala, pois as pessoas deixam de conversar e ver uma as outras em prol de digitar mensagens e enviar *emojis*.

A tecnologia proporciona o isolamento do trabalhador, um aumento do trabalho com um fluxo constante de demandas, de forma contínua e, por vezes, simultâneas, nas mais variadas ferramentas eletrônicas e, normalmente, sem contraprestação do trabalho prestado, já que esse horário de trabalho contratualmente não existe (VIANNA, 2014, p.36).

Por óbvio, essa estratégia é lucrativa do ponto de vista empresarial, uma vez que amplia os tempos de trabalho por meio da tecnologia, no entanto, devemos refletir, qual é o custo desse aumento de produção.

A implementação e a disseminação deste novo tipo de comunicação colocam em cheque a proteção de direitos fundamentais do trabalhador, como a privacidade, lazer, saúde, família, vida íntima em sociedade, entre tantos outros aspectos que formam a sua dignidade (MOREIRA, 2016 a, p. 43).

Há um aumento da ansiedade do trabalhador, um retrocesso a técnica de atenção *multitasking*, ou seja, de um ser humano multitarefa, que necessita estar em estado de atenção permanente, a fim de que a sua “espécie” sobreviva (HAN, 2015, p. 31-32). Conseqüentemente, há um incremento das doenças psicossomáticas do trabalho, vez que o ser humano precisa estar

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

em constante atenção, o trabalho passa a não ter fim, vez que há execução contínua de tarefas que devem ser realizadas em qualquer tempo e em qualquer lugar, não respeitando os limites da vida privada do trabalhador.

Esses novos fatores gerados pelas NTIC constituem uma nova razão de stress para as vítimas, motivo pelo qual João Leal Amado diz que a situação de conexão por tempo integral com fluxo constante de e-mails, perguntas, mensagens sempre urgentes, relatórios, etc., não deixa de redundar numa prática de assédio moral, prevista no art. 29º do código do trabalho Português, tendo em vista que o empregado é submetido a um excesso de tarefas que podem desenvolver uma série de consequências, como doenças ocupacionais, físicas e psicológicas (AMADO, 2018 a, p. 239).

Dessa forma, o controle constante por meio das NTIC's e o consequente aumento de demandas por parte da empresa acabam por constranger o trabalhador dentro e fora do ambiente laboral, sobrecarregando-o de trabalho e impedindo-o de ter um convívio social, cerceando, por conseguinte, a sua intimidade.

4 O CONTROLE EXCESSIVO DO TRABALHADOR E O ASSÉDIO MORAL: UM ENFOQUE SOB À PERSPECTIVA LUSO-BRASILEIRA

A globalização e as constantes crises econômicas aumentaram a competitividade entre os trabalhadores, transformando o ambiente de trabalho numa verdadeira arena, estabelecendo relações altamente desgastantes para o equilíbrio emocional dos indivíduos envolvidos numa relação de emprego (SILVA, 2013, p.131).

A necessidade de preservação do emprego faz com que o trabalhador se submeta aos mais diversos tipos de pressão, que seja tolerante com pequenas ofensas e complacente com o excesso de trabalho, pois se ele não conseguir cumprir a suas metas, há uma fila de desempregados esperando o seu posto de trabalho.

Em virtude disso, ocorrem extrapolações no trabalho, práticas humilhantes, hostis, excesso de pressão e penalidades desmedidas que acabam por precarizar o labor e submeter o trabalhador a situações de assédio moral.

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

A crescente preocupação com o assédio moral deve-se à acentuação e mesmo à vulgarização destes fenômenos de violência psicológica no trabalho na qual o trabalhador se submete na tentativa de conservar o seu emprego (GOMES, 2007, p.434).

João Leal Amado (2018 b, p.174) diz que o fenômeno da violência psicológica no trabalho tende a agudizar-se nos nossos dias, devido ao fato de que a contemporaneidade é marcada por uma intensa pressão competitiva, por uma imensa agressividade concorrencial e uma flagrante precariedade do emprego.

Todos esses fatores são agravados quando se insere as tecnologias de informação e comunicação como ferramentas de trabalho, já que para além de um mero instrumento de trabalho, elas são meios de controle/desempenho do trabalhador e acabam por proporcionar um aumento vertiginoso da carga de trabalho.

O trabalho mediado pelas NTIC permite que a informação seja transmitida em tempo real ao mesmo tempo em que monitora o comportamento de todos os envolvidos, fazendo com que os trabalhadores estejam conectados, acessíveis e disponíveis para o trabalho em um estado permanente (VIANNA, 2014, p.35).

Entretanto, o controle e a monitorização dos empregados durante o trabalho e fora dele, em prol de uma maior produção e efetividade, choca-se diretamente com os direitos fundamentais do trabalhador, uma vez que esses meios eletrônicos invadem a privacidade, quebrando barreiras que separam a vida profissional e a vida privada (MOREIRA, 2016 b, p. 96).

Tanto no Brasil quanto em Portugal há uma preocupação com a salvaguarda dos direitos fundamentais, da proteção à dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, da dignidade do trabalhador no seu ambiente do trabalho, em especial aos seus direitos de personalidade (SILVA, 2013, p.125).

O tratamento do assédio moral nos tribunais do trabalho brasileiros é de enfrentamento, razão pelo qual o Brasil possui um vasto número de precedentes jurisprudenciais sobre o tema.

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Nos dias atuais, a acirrada concorrência impõe às empresas uma atuação cada vez mais vigorosa. Dessa forma, não pode ser considerada como assédio moral a cobrança quanto ao cumprimento de metas aos empregados vendedores. Contudo, **não se pode permitir que, em nome das exigências de mercado, os empregadores submetam os seus empregados a**

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

constantes e injustificadas pressões, impondo metas de difícil alcance e aplicando castigos aos que obtêm pior desempenho. Embora a tática utilizada possa resultar na consecução dos objetivos estabelecidos pela empresa, repercute de forma negativa entre os empregados, minando a sua autoestima, exacerbando os limites do poder diretivo e ensejando a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais. (BRASIL, 2018) (grifo nosso)

EMENTA: RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RIGOR EXCESSIVO NO CUMPRIMENTO DE METAS. ASSÉDIO MORAL. AMEAÇA DE NÃO FRUIÇÃO DO INTERVALO INFRAJORNADA E DE IMPOSIÇÃO DE CUMPRIMENTO DE HORAS EXTRAS. CONFIGURAÇÃO **Trata-se de pedido de indenização por danos morais, fundado em assédio moral por cobrança excessiva de metas, diante da ameaça de não fruição do intervalo intrajornada e ou de prestação de horas extras, até que fossem atingidas as metas fixadas.** Infere-se do contexto fático delineado no acórdão recorrido que a reclamante sofreu pressão desarrazoada por parte de seu superior hierárquico quanto ao efetivo cumprimento das metas fixadas, por meio de ameaças que restringiam o gozo do intervalo intrajornada e desrespeitavam o horário de encerramento da jornada de trabalho. Acrescenta-se que a circunstância apontada pelo Tribunal de origem, de que não houve condenação ao pagamento de horas extras e do intervalo intrajornada não usufruído, só permite concluir que as ameaças noticiadas nos autos foram eficazes para constranger os empregados ao cumprimento das metas. Com efeito, **constatado o rigor excessivo implementado pela empregadora em relação ao cumprimento de metas, por meio de ameaças à supressão de direitos indisponíveis da autora, indispensáveis à segurança e higiene do trabalho, impõe-se o dever de indenizar, porquanto o dano moral em casos como esse é presumido.** Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2015) (grifo nosso)

Isso demonstra que, embora a prática do assédio moral ainda esteja pendente de previsão legislativa, o trabalhador brasileiro está protegido, visto que essa prática atenta contra inúmeros direitos positivados no ordenamento jurídico brasileiro, dentre eles o da dignidade da pessoa humana, o da inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, o direito a saúde, em específico a saúde mental, tal como constam nos artigos 1º, III, 5º, X e 6º, todos da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988.

Assim, podemos considerar que não há uma necessidade imediata de transplante jurídico, tendo em vista que a própria CLT, no seu Art. 8º, prevê a possibilidade de que na falta de disposições legais os tribunais do trabalho poderão decidir com base no direito comparado.

Em Portugal, em virtude da tipificação da categoria jurídica assédio, há uma ampliação da proteção da tutela da personalidade e da integridade física e moral do trabalhador, pois vai para além da proteção constitucional (AMADO, 2018 b, p. 175).

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Os precedentes jurisprudenciais portugueses também são no sentido de proteção do trabalhador que sofre com o assédio, porém, são mais ligados ao despedimento arbitrário do trabalhador, diferentemente, do Brasil que tem uma aplicação mais ampla.

Sumário: I - **O assédio moral implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.** II - De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “feito” do comportamento adotado pelo “assediante”. III - Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável. (PORTUGAL 2014) (grifo nosso)

Sumário: I - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade. II - Um trabalhador que, por motivos que lhe são alheios, deixou de exercer as funções de diretor comercial para as quais foi contratado, não tem um dever acrescido de lealdade para com a entidade empregadora. III – Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador, mesmo que consubstancie um exercício arbitrário de poder de direção, que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objeto final ilícito o no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo verificado. IV – O assédio moral pressupõe comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos certa duração; e determinadas consequências. V – **De acordo com o disposto no Art. 29, n. 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “feito” do comportamento adotado pelo “assediante”.** VI - Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável. (PORTUGAL, 2016) (grifo nosso)

O assédio moral, de uma maneira global, implica um comportamento manifestamente humilhante, vexatório e atentatório à dignidade do trabalhador, notadamente associado à sua duração e às consequências negativas que gera, tais como violência moral, psicológica, social, até mesmo física.

A Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2337) levantou que essa conduta constitui um potencial risco para a saúde do trabalhador e da sua família, ocasionando, frequentemente, doenças relacionadas com o stress (UNIÃO EUROPEIA, 2001).

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

A Organização Internacional do Trabalho, por sua vez, considera o assédio moral, igualmente o stress, a síndrome de “*burnout*” e alcoolismo, como um dos riscos emergentes para a saúde e segurança dos trabalhadores em todo o mundo, sendo esses sintomas da globalização (OIT, 2002).

É nesse mundo globalizado que as NTIC possuem uma enorme repercussão no trabalho, acabando, por vezes, por propagar o assédio para além dos muros da empresa, vez que amplia os tempos de trabalho para os períodos que deveriam ser destinados ao descanso, motivo pelo qual se torna tão importante a sua proteção.

O assédio moral acaba por ferir a honra, a intimidade, a imagem, o nome, a vida privada, entre tantos outros direitos que circundam a dignidade da pessoa humana. Dessa forma, quando há a prática do assédio moral há franco ataque a dignidade do trabalhador (SILVA, 2013, p.125).

No caso específico da perturbação constante do trabalhador fora dos horários de trabalho, durante o período que deveria ser destinado ao seu descanso, por meio do uso das tecnologias, viola-se a legislação no que tange a jornada de trabalho e ao direito ao lazer. Uma vez violado um desses direitos o empregador acaba por cometer um abuso do seu poder diretivo, visto que não deve perturbar o empregado/trabalhador fora dos horários de trabalho e quando o fizer deve remunerá-lo com o pagamento de horas extraordinárias.

É notório que o empregador dispõe o poder de direção, de controlar, de fiscalizar as atividades realizadas pelos trabalhadores, porém, não pode acontecer extrapolações desses poderes empresariais. Os exercícios desses poderes não podem gerar constrangimentos ao trabalhador, não podem afetar a sua dignidade, tampouco podem criar um ambiente intimidativo e hostil. Ou seja, o exercício dos poderes patronais deve respeitar o ser humano trabalhador (AMADO, 2018 b, p. 174).

O trabalhador tem direito ao não trabalho, a se desconectar, isto é, se distanciar totalmente do ambiente de trabalho, a fim de preservar e construir momento de relaxamento, lazer, sem qualquer meio invasivo (tecnologia) que possa penetrar na vítima íntima do empregado (ALMEIDA, 2014, p. 61).

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Mais uma vez, ressalta-se necessário esclarecer que a tecnologia, por si só, não é culpada do assédio, da falta de lazer, do aumento da jornada de trabalho, mas também não é um mecanismo neutro, pois possibilita o contato e horários que não são destinados ao trabalho (ROSA, 2016, p.18).

O assédio moral ocasionado pelo excesso de controle do empregador, por uma ostensiva demanda de trabalho fora dos horários do trabalho, traz consigo a inobservância do direito ao descanso e lazer, afrontando e cerceando o desenvolvimento do trabalhador como ser humano.

O assédio no trabalho com certeza não é algo novo, mas certo é que o atual contexto de pressão competitiva de acentuada precarização do emprego acaba por agravar o fenômeno (AMADO, 2018 b, p. 176). Assim, para além da normatização da conduta, faz-se necessária a conscientização do empregador em prol de uma utilização salutar da tecnologia.

Embora Portugal esteja à frente do Brasil na proteção do trabalhador que é submetido ao assédio, visto que já possui regulamentação normativa sobre essa conduta, ambos os países necessitam de uma política de conscientização do empregador para que a tecnologia não seja usada como um meio intrusivo de controle do trabalhador.

5 CONCLUSÃO

A figura do assédio não é algo novo no mundo do trabalho, existe desde o seu surgimento, porém, com a evolução do labor ganhou novas formas e contornos, sendo que em todos os seus tipos podem ser verificados como elementos comuns a violência moral, psíquica e física que afeta o trabalhador na sua honra, intimidade, vida privada, afetando diretamente os seus direitos de personalidade.

Esse comportamento nasce nas empresas notadamente por dois fatores, exclusão do trabalho ou estratégia de gestão da empresa e possuem como agravantes a competição global acirrada, a busca desenfreada por lucro, o atingimento de metas, entre tantos outros fatores presentes na contemporaneidade.

As NTIC, embora proporcionem um número sem medida de facilidades de comunicação e conhecimento, possibilitam a extensão da jornada de trabalho para além daquela já prestada

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

dentro dos muros da empresa, intensifica o controle dos empregados e monitora a vida profissional e pessoal do trabalhador.

A internet e a sua rede interminável de conexões facilitam que todos estejam conectados e aptos a lançarem dados, relatórios, informações em tempo real, quebrando as barreiras de tempo e espaço. Assim, a tecnologia de informação e comunicação acaba por proporcionar uma maior possibilidade de difusão do conhecimento, porém, em contrapartida, acaba por aprisionar aqueles que estão conectados, pois alarga as formas de controle.

Nesse sentir, o assédio passa a um novo patamar. Isto é, a partir da inserção dessas novas tecnologias o assédio pode ser realizado a distância, afetando a vítima em todo e qualquer lugar cerceando o seu direito ao lazer, a família, a privacidade, a saúde, vez que o fluxo de trabalho é constante, não obedecendo os parâmetros da jornada de trabalho.

O trabalho passa a ter uma conotação negativa na vida do trabalhador, ser causa de adoecimento, afinal, a conexão integral, sem limite para o descanso, é uma das formas de assédio moral do trabalho.

Entretanto, embora a tecnologia amplifique as consequências do assédio moral, levando-o a lugares até então inimagináveis, ela, por si só, não é a causadora de uma nova tipologia de assédio. Afinal, o assédio continua sendo o mesmo de tempos atrás, mas disseminado por novos meios.

Em Portugal, desde 2003, o assédio moral está positivado como uma conduta proibida na legislação trabalhista, mais precisamente no art. 29º do Código do Trabalho Português, já no Brasil a legislação ainda carece de tipificação, contudo, o trabalhador brasileiro não resta desassistido, uma vez que está protegido pelas normas e princípios constitucionais, notadamente os Art. 1º, III, 5º, X e 6º, todos da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988.

Portugal, efetivamente está à frente do Brasil em termos de normatização infraconstitucional, o que acaba por ampliar a proteção do trabalhador contra o assédio e facilitar a sua aplicação. Entretanto, para além da tipificação normativa, ambos os países necessitam de uma política social de conscientização do uso da tecnologia.

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Afinal, o empregador precisa compreender que, embora tenha o acesso facilitado para encontrar o trabalhador e chamá-lo, não pode fazê-lo, muito embora as questões a serem discutidas pareçam urgentes, pois pouco em verdade realmente são. Já ao trabalhador cabe uma política de conscientização de que a vida acontece fora da tecnologia.

Os meios tecnológicos são, tão somente, instrumentos de comunicação e que, apesar de transparecerem ser parte da vida das pessoas, são apenas reflexos dela, normalmente, bons e irreais, visto que as pessoas sentem dores, fadiga, tristeza e infelicidade, raramente representados nesses meios. O controle excessivo, amplifica a dificuldade do ser humano viver todos os momentos da sua vida, pois está em constante supervisão e prontidão, cerceando a usufruição da vida do trabalhador.

Com isso, o assédio é uma violência cada vez mais presente nos dias atuais que deve ser combatida nas mais diversas frentes confronto em prol de não retornarmos aos tempos da servidão.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. Almiro Eduardo de Almeida. São Paulo: LTr, 2014.

AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho: noções básicas*. 2ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2018 -a.

AMADO, João Leal. *Pessoal e profissional: entre o romance e o assédio*. *Comentário ao Acórdão da Relação de Évora, de 14/09/2017*. Revista Questões Laborais. Ano XXIV –n. 52 – Jan/Jun 2018. Edições Almedina, 2018 -b.

BRASIL. Lei 10.244/2001. *Crime de assédio sexual*. [Consulta em 19 de dezembro de 2018]. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm>.

BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. *RO 0003458-36.2015.5.12.003-45*, 07/11/2018, Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino. [Consulta em 29 de dezembro de 2018]. Disponível em:< <http://www.trt12.jus.br>>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR 1129-07.2013.5.23.0006*, 2ª Turma,25/11/2015, Ministro Relator José Freire Pimenta. [Consulta em 29 de dezembro de 2018]. Disponível em < <http://www.tst.jus.br>>.

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

CATTELAN, Jeferson Luiz; MARQUES, Ana Paula L Baptista. *O assédio moral no meio ambiente de trabalho em face da dignidade humana*. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I, organização CONPEDI, 2017. [Consulta em 19 de dezembro de 2018]. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/27ixgmd9/52of1n1t/TN1EX9qNGy3MD1x4.pdf>>. ISSN 2525-9857.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações individuais de Trabalho. Coimbra Editora, 2007.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do Cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. Editora Vozes, Petrópolis – RJ, 2015.

MOLON, Rodrigo Cristiano. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. [Consulta em 19 de dezembro de 2018]. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-responsabilidade-civil-empregado-e-empregador-0>>.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Estudos de Direito do Trabalho*. Volume I, Edições Almedina, 2016 – a.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Estudos de Direito do Trabalho*. Volume II, Edições Almedina, 2016 -b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório Perspectivas de Trabalho 2002*. [Consultado em 29 de dezembro de 2018]. Disponível em: <<http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2002.htm>>.

OLIVEIRA, Ailsy Costa de; SILVA, Maria dos Remédios Fontes. *A violência silenciosa do assédio*. Direito do Trabalho. Organização CONPEDI, 2012. [Consulta em 19 de dezembro de 2018]. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=dc20d1211f3e7a99>>. ISBN: 978-85-7840-125-2

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. [Consulta em 27 de dezembro de 2018]. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=18>>.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho*. Parte II – situações laborais individuais, 5ª ed, Editora Almedina, 2014.

ROSA, Hartmunt. *Alienación y Aceleración: Hacia una teoría crítica de la temporalidade em la modernidad tardía*. Primera edición. Madrid. Katz Editores, 2016.

SILVA, Leda Maria Messias da. *Assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

Volume 5 – Número 1 (2019) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Vol. 2, n. 21 (ago. 2013). [Consulta em 18 de dezembro de 2018]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96916?locale-attribute=pt_BR>.

VIANNA, J.A; CRIVELLARI, H.M.T. *O trabalho mediado pelas tecnologias da informação e seus efeitos sobre o trabalhador*, 2014. [Consulta em 27 de dezembro de 2018]. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/revista_ppp/article/download/839/633>.