

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO
URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-
GRADUAÇÃO
CÂMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO**

ADRIANE CARLA DARIVA

MOBBING NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ERECHIM

2020

ADRIANE CARLA DARIVA

MOBBING NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus de Erechim.

Orientador: M.e Luciano Alves dos Santos

ERECHIM - RS

2020

ADRIANE CARLA DARIVA

MOBBING NAS REALÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus de Erechim.

_____, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

M.e Luciano Alves dos Santos

**Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Câmpus de Erechim**

**Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Câmpus de Erechim**

**Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Câmpus de Erechim**

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus o maior orientador da minha vida, sem ele nada disso seria possível. Também, ao meu marido, grande incentivador e esteve sempre presente me auxiliando, tendo sido capaz de suportar todos os momentos de estresse durante esse longo período.

*Porque assim diz o Senhor dos Exércitos:
Depois da glória ele me enviou às nações
que vos despojaram; porque aquele que
tocar em vós toca na menina do seu
olho. Zacarias 2:8*

(Bíblia)

RESUMO

Para o desenvolvimento deste trabalho foi utilizado o método de abordagem indutivo, através da técnica de pesquisa bibliográfica e documental, analisando artigos científicos, a legislação trabalhista e a Constituição Federal do Brasil, bem como utilizando, como método de procedimento, o analítico-descritivo. A presente pesquisa tem como objetivo demonstrar os reflexos do *Mobbing* na saúde do trabalhador e na vida em sociedade. O maior desafio é encontrar meios para coibir a prática do *mobbing* nas empresas, tornando menos doloroso para o trabalhador e mais produtivo para as empresa. Importante ressaltar que existe várias formas de identificar esse fenômeno, pois, pode ser usado de forma inapropriada por oportunistas e por isso ficou conhecido como indústria do Dano Moral tornando mais difícil identificar quem realmente sofre desse dano, já que no Brasil implicar com esse assunto é considerado pecado. Com base nesse estudo, poder-se-á entender que a sociedade caminha a passos largos para o cerceamento do trabalhador menos favorecido, aquele em que se vê obrigado a se submeter para não perder sua fonte de renda e dessa maneira se torna alvo fácil para gerente, empregadores, chefes carrascos e opressores que não medem esforços nas práticas abusivas de conquista de capital. No Brasil, é notório a falta de uma estrutura capaz de atender e suportar essas vítimas para de maneira mais certa notificar quanto ao dano causado, o que se tem é uma interpretação de profissionais que não são da área da saúde como um todo, sem conhecimento técnico, com argumentos e ideias já formados, que leva em consideração nada mais que a vivencia do dia a dia. Necessário é uma intervenção do Estado nesse assunto tão sério, pois os danos provocados pelo assédio são enormes e na grande maioria das vezes irreversíveis. Milhares de trabalhadores estão adoecendo, pela doença silenciosa causada pelo dano psicológico, levando a depressão profunda ao suicídio ou a morte causada pelas suas consequências. Precisa-se de pessoas qualificadas para atendimento dessas vítimas e também uma fiscalização eficaz junto as empresas, como forma de coibir o dano e evitar processos judiciais desnecessários.

Palavras – chave: Assédio. *Mobbing*. Dano. Doença. Trabalhador. Vítima.

ABSTRACT

For the development of this work the approach method used is inductive, through the technique of bibliographic and documentary research, analyzing scientific articles, labor legislation and the Federal Constitution of Brazil, as well as using, as a procedural method, the analytical-descriptive. The present research has as its main objective to demonstrate the effects of Mobbing on worker health and life in society. The biggest challenge is to find ways to curb the practice of mobbing in companies, making it less painful for workers and more productive for companies. It is important to emphasize that there are several ways to identify this phenomenon, as it can be used inappropriately by opportunists and that is why it became known as the Moral Damage industry making it more difficult to identify who really suffers from this damage, since in Brazil it is considered a sin to be involved in this matter. Based on this study, we can understand that society is making great strides towards curbing the least favored worker, the one to whom he is obliged to submit in order not to lose his source of income and thus becomes an easy target for managers, employers, executive leaders and oppressors who go to great lengths in abusive capital-raising practices. In Brazil, there is a notable lack of a structure capable of assisting and supporting these victims in order to more accurately report the damage caused, what we have is an interpretation of professionals who are not in the health area as a whole, without technical knowledge with arguments and ideas already formed, which takes into account nothing more than the experience of everyday life. It is necessary a state intervention in this very serious matter, as the damage caused by harassment is enormous and in the vast majority of times irreversible. Thousands of workers are falling ill, due to the silent illness caused by psychological damage, leading to depression from deep depression to suicide or the death caused by its consequences. We need qualified people to care for these victims and also an effective inspection with companies, as a way to curb the damage and avoid unnecessary lawsuits.

Keywords: Harassment. Mobbing. Damage. Disease. Worker. Victim.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. A HISTÓRIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	11
2.1 O início das relações de trabalho	12
2.2 A Revolução Francesa, industrial, liberalismo e as manifestações de direitos trabalhistas.	15
2.2.1 A Revolução Francesa	15
2.2.2 A Revolução Industrial.....	16
2.2.3 O liberalismo	17
2.2.4 As manifestações de direitos trabalhistas	18
2.3 Organização Internacional do Trabalho – OIT	19
2.4 A Declaração Universal dos Direitos do Homem	20
3. A DIGNIDADE HUMANA FACE O PODER ECONÔMICO DO EMPREGADOR.	22
3.1 A dignidade como corolário da humanidade.....	22
3.2 O poder diretivo do empregador.....	24
3.3 Os Direitos fundamentais como limitador do poder econômico do empregador.....	28
4. MOBBING NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	33
4.1 Assédio moral, Mobbing, acoso e demais termos	34
4.2 Os atores do Mobbing e como ele acontece.....	36
4.3 As formas de coibir o <i>Mobbing</i> e como ele atinge a saúde do trabalhador.	37
5. CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS.....	48

1. INTRODUÇÃO

O objetivo dessa pesquisa é demonstrar quais são os reflexos do *Mobbing* na saúde do trabalhador e na vida em sociedade, buscar-se-á entender como funciona esse sistema no Brasil.

Para o desenvolvimento deste trabalho foi utilizado o método de abordagem indutivo, através da técnica de pesquisa bibliográfica e documental, analisando artigos científicos, a legislação trabalhista e a Constituição Federal do Brasil, bem como utilizando, como método de procedimento, o analítico-descritivo.

O *Mobbing* necessita de um olhar mais profundo na história das relações de trabalho com a finalidade de demonstrar o quanto foi, e, ainda é difícil para o trabalhador ter condições dignas de trabalho, pois, inclusive, nos dias atuais são violados seus direitos, constantemente.

No primeiro capítulo tratar-se-á das relações de trabalho que passaram por profundas transformações no decorrer da história, no início com a escravidão, os trabalhadores não tinham nenhum direito assegurado e o ser humano era tido como moeda de troca, sem valor algum.

Após a segunda Guerra Mundial surge então a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que passa a assegurar ao trabalhador, como ser humano, a dignidade que foi rechaçada durante o período de tirania e fascismo existentes na Europa. Essas conquistas foram marcadas por muitas lutas e revoluções, até chegar como direito fundamental na promulgação da Constituição de 1988.

A partir de então, no segundo capítulo, serão abordados os direitos fundamentais que colocou um freio nas práticas abusivas nas relações de trabalho, e o trabalhador passa a ter sua dignidade levada em conta e começa a ser tratado, não mais como coisa (objeto), mas sim, como pessoa sujeita a direitos.

Mas, mesmo com a promulgação da Constituição de 1988, esses direitos passam a ser violados descaradamente, na busca incansável pelo lucro, e o que se tem, é o poder diretivo passando por cima dos direitos a dignidade conquistada pelos trabalhadores com muita luta e revoluções.

E por fim, no terceiro e último capítulo, vamos relatar do trabalhador que tem sua personalidade afetada pela opressão mascarada de poder diretivo, tendo que

aceitar humilhações em troca de um salário nem sempre justo, passando a aceitar as condições em que vive para poder levar para sua casa o sustento de sua família.

Esse é o tipo de regime que emana do poder econômico, daquele que tem a prerrogativa para cobrar do trabalhador medidas cabíveis de cumprimento de meta, não ultrapassando os limites de seu domínio, criando uma certa resistência daquele que é aviltado por atitudes exacerbadas.

Importante nesse contexto lembrar que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade, não podendo descontar no empregado, frustrações ocorridas na busca pelo lucro.

Ocorre que, a dignidade do ser humano foi elevado a direito pético, jamais podendo ser ferido ou subjugado, nem pelo Estado, que tem a função de garantidor desse fundamento, muito menos pela pessoa física detentora de um poder econômico com características diretivas em uma unidade comercial ou industrial, ou simplesmente, que tenha uma relação de subordinação com a pessoa que presta o serviço.

Porém, tendo em vista a hodierna relação de trabalho, com sua dinâmica cada vez mais elevada, necessitando de resultados mais abrangentes, o assédio ganha notoriedade e várias formas.

Contudo, dentre essas formas que são proclamadas para a defesa de direitos, o assédio, *Mobbing* passa por um constante, seguido e incansável ataque para denegrir seus conceitos e sua aplicabilidade no campo jurídico.

Diante disso, o assédio moral requerido no judiciário tornou-se banal e um sinal de locupletamento em face de um empregador, que tem o poder financeiro e diretivo, que vocifera verdades incabidas.

O *Mobbing* ataca a parte hipossuficiente na relação de trabalho, a parte que não tem voz, não tem rosto, nem alma e seu espírito está acabado. Dessa forma, surgem doenças da alma e físicas que são inexplicáveis no ambiente de trabalho, pois na maior parte das vezes esses ambientes são viciados, temerosos e insalubres, ocasionando uma perda não apenas à empresa, mas também a família e a sociedade.

2 A HISTÓRIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os trabalhadores, em todo o mundo, lutaram por séculos frente aos conflitos gerados pelo avanço do capital e da falta de reconhecimento de direitos mínimos daqueles que produziam a riqueza. A luta foi dolorosa, marcada por muito sofrimento e sangue.

O *Mobbing* necessita de um olhar mais profundo na história das relações de trabalho com a finalidade de demonstrar o quanto foi, e, ainda é difícil para o trabalhador ter condições dignas de trabalho, que ainda nos dias atuais são violados constantemente (FELKER, 2006).

Quando os direitos dos trabalhadores são violados, não tem como se falar em direitos fundamentais, pois o local de trabalho torna-se humilhante, gerando consequências insanáveis para o psicológico do proletário, fato que é inadmissível nos dias atuais em que tanto se fala em dignidade da pessoa humana.

Na atual fase do Direito do Trabalho, já atingindo níveis constitucionais de proteção nos países democráticos, que de forma expressa, firmam compromisso social e também, através dos vários tratados internacionais que protegem as relações laborais, adotados pela maioria dos países ocidentais capitalistas, estabelece que o trabalhador deve ser tratado de forma digna em seu emprego, porque o principal não é o capital ou a riqueza, e sim, o trabalho que movimenta a economia de um país.

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2017), na antiguidade a escravidão era o meio de força de trabalho mais comum, podendo ser obtido pelas guerras, onde os perdedores seriam tornados escravos, e esses poderiam ser submetidos a castigos físicos e toda sorte de crueldades. Ainda, na era feudal os senhores tornaram-se donos de terras e os servos eram obrigados a trabalhar sob a batuta dele, pois havia segurança, porém, sem nenhum direito. Já nas corporações de ofício há uma pequena organização, um núcleo, do que vem ser o sistema industrial moderno.

Para Romar (2017, p.32) “A Revolução Industrial fez surgir o trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado, e significou uma cisão clara e definitiva entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores.”.

Com o surgimento da sociedade industrial, o trabalho assalariado ganha força e as primeiras regras de proteção do trabalhador tem escopo. Tem-se assim, a gênese das primeiras associações de trabalhadores com o acirramento da luta de classes,

que reivindicam melhores condições de trabalho, bem como, a proteção começa a ser legalizada.

O manifesto comunista de 1848, de Karl Marx, aparece e causa uma ebulição no proletariado, acirrando o antagonismo de classes, mas tendo grandes avanços à classe trabalhadora. Nisso, a igreja com suas encíclicas papais condena o marxismo.

Observe-se o que relata Manus, acerca da situação:

Registram-se movimentos operários no país, de maior vulto, no início deste século, por força da atividade industrial, existente principalmente em São Paulo. Tais movimentos tiveram origem na atuação de trabalhadores imigrantes, de origem europeia, e que trouxeram consigo as ideias associacionistas difundidas na Europa.

Como não poderia deixar de ocorrer, também entre nós o associacionismo dos trabalhadores foi duramente combatido, gerando prisões, espancamentos e até mortes sob inspiração dos princípios jurídicos liberais que impediam o direito de associação.

Ainda assim os operários resistiram e criaram as condições necessárias à implantação no Brasil dos ideais oriundos do final da Primeira Grande Guerra Mundial, por meio da intervenção do Estado nas relações decorrentes do trabalho. (MANUS, 2015, p.11).

Com a efervescência política do início do século XX, os trabalhadores, inspirados pelas ideias vinda do leste europeu, principalmente com a Revolução Russa de 1917, clamam por organização e defesa de direitos e trabalho digno.

Diante disso, com a ascensão ao poder de Getúlio Vargas nos anos 30 é emitida em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto-lei no 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.1 O início das relações de trabalho

A escravidão é a relação de trabalho mais antiga que existe. Do ponto de vista econômico foi um marco, pois até esse momento, havia uma carnificina sem igual no mundo antigo, e com a utilização da força de trabalho dos vencidos em batalhas as finanças de determinados reinos deu um salto qualificativo.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2017), os escravos eram tidos como coisa, não eram reconhecidos como pessoas de personalidade jurídica, e por isso, eram alienados como qualquer outro bem jurídico, *in verbis*:

A escravidão, como um sistema social, apresenta os seres humanos divididos em duas classes: senhores e escravos. Para os escravos, não se concede o reconhecimento da personalidade jurídica; equiparam-se às coisas, sendo objeto de uma relação jurídica (alienados como qualquer outro bem jurídico), não tendo direitos ou liberdades; são obrigados a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário.

Na colonização do Brasil, os portugueses adotaram o regime da escravidão, a princípio com os indígenas e, posteriormente, com os negros trazidos da África. Pela Lei áurea, promulgada a 13/5/1888, houve a abolição da escravidão no Brasil. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2017, p.1)

Como vê-se, no Brasil havia senhores e escravos, sendo que, os últimos eram coisas passíveis de alienação e perdurando essa condição até o advento da Lei que liberta os escravos, e, cria um colapso social em que vivemos até os dias atuais.

“O trabalho, na Antiguidade representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados.” (JORGE NETO e CAVALCANTE 2017, P. 1).

Com o passar dos anos com o enfraquecimento dos Impérios antigos surgiram novas formas de trabalho como o feudalismo, os escravos passaram da escravidão para a servidão, uma espécie de bilateralidade.

Com a servidão o indivíduo passa a ter reconhecida sua personalidade jurídica, que antes como escravo era tratado como coisa passível de alienação, e com isso surge um regime social e jurídico, veja-se:

A servidão representa um regime social e jurídico, no qual os trabalhadores, cultivadores da terra, estavam ligados, hereditariamente, a uma terra ou a um senhor. A princípio, o servo era visto como “coisa”. No entanto, no início da Idade Média, é reconhecida personalidade jurídica ao servo, passando a servidão a representar os laços de dependência pessoal entre o colono e o dono da terra. (JORGE NETO e CAVALCANTE 2017, P. 2).

Na servidão, não havia liberdade individual, sem direitos fundamentais e o servo sofria com o determinismo social, que não permitia mudança em sua vida – nascia servo, morria servo

Ainda, com a servidão surgiu as chamadas corporações, que eram organizada de forma hierarquizada. Conforme Romar (2017), essas corporações foram fundadas pelos artesãos, e havia uma em cada tipo de atividade:

Visando assegurar determinadas prerrogativas de ordem comercial e social, os artesãos fundaram associações profissionais, dando início às chamadas corporações de ofício. Em todas as cidades, havia uma corporação para cada

tipo de atividade especializada. Nelas agrupavam-se os artesãos ou comerciantes do mesmo ramo, em uma determinada localidade, compostas pelos mestres, pelos companheiros e pelos aprendizes. (ROMAR, 2017, P. 31).

Com essas novas formas de trabalho, percebe-se a tentativa de liberdade e a busca por dignidade da pessoa humana desses trabalhadores, mas, se mostra frustrada quando não é alcançado a fundamentação dos direitos e continuam submissos aos seus senhores.

Diante disso, o embrião do que viria ser a burguesia está em formação, com o êxodo crescente do meio rural as pequenas vilas, que vem a ser tornar cidades com fluxo complexo, crescem e aglomeram cada vez mais pessoas. O conflito social toma dimensões até então inimagináveis.

Dessa forma, surge a Revolução Industrial, diante das profundas alterações nos meios de produção, afim de despertar a conscientização coletiva e o instinto de proteção dos trabalhadores, conforme observa Martinez:

[...] Assim também foi concebida a chamada “revolução industrial”, por conta das alterações substanciais operadas sobre os meios de produção e especialmente sobre os trabalhadores. Estes, até então dispersos, e baseados na cooperação individual, passaram a se concentrar em grandes fábricas, ocasionando profundas transformações sociais e econômicas. A conscientização coletiva, despertada pelo instinto de autoproteção, gerou profundas modificações em plano secundário. Emergia dos processos revolucionários políticos, sociais e econômicos da época outra revolução, desta vez promovida pelo proletariado contra a burguesia e que se ligava, intimamente, a uma ideologia socialista, de fundo comunista, cujo maior expoente foi Karl Marx. Para ele, o movimento histórico que transformou os servos e artífices em operários assalariados se apresentou explicitamente como suposta libertação da servidão e da coerção corporativa, embora, implicitamente (por colaboração nociva dos historiógrafos burgueses), fosse, na verdade, um processo por meio do qual os recém-libertos apenas se tornaram vendedores de si mesmos depois de terem sido espoliados de todos os seus meios de produção e de todas as garantias para sua existência, antes oferecidas pelas antigas instituições feudais. Não se sabe, a propósito, se a ideologia produziu o movimento operário ou se o movimento operário produziu a ideologia, mas é certo que a partir da conjugação desses fatores o mundo do trabalho nunca mais foi o mesmo. (MARTINEZ, 2018, p. 71-72).

O movimento revolucionário dos trabalhadores foi a primeira experiência na história mundial em que a conjugação de esforços em torno de um objetivo, das classes menos favorecidas, surte o efeito desejado. A exploração do homem pelo homem, algo nefasto, é posta em voga para ser suprimida, extinta da face das

relações de trabalho, porém, o capital é mais forte e se molda em uma rapidez inimaginável. A luta de classes é o motor da transformação de nossa realidade.

2.2 A Revolução Francesa, industrial, liberalismo e as manifestações de direitos trabalhistas

Não há uma data certa, correta, estanque para situar-nos no turbilhão que foram os séculos, XVII, XVIII e XIX, onde as bases para uma era contemporânea foram estabelecidas, tanto na filosofia, ciências, avanços sociais e indústria.

As relações sociais humanas são transformadas, os feudos gradualmente são transferidos as cidades, os camponeses se transformam em trabalhadores operários das fábricas, as monarquias começam a ruir e são instaladas as repúblicas.

Na indústria há a transformação, pela primeira vez na história do mundo, da matéria prima não mais pela mão física do homem, mas, através da força de máquinas que fizeram com que houvesse uma produção até então inimaginável.

2.2.1 A Revolução Francesa

No final do século XVIII, a burguesia francesa passa por um grande e pujante crescimento econômico. O comércio aumenta em proporções nunca imaginadas, tanto dentro de suas fronteiras quanto em paragens mais distantes.

Segundo Nascimento (2014) os burgueses possuem maior poder econômico que a monarquia, mas se deparam impedidos de crescer, já que todas as decisões continuam nas mãos dos reis. Várias medidas foram tomadas pelo poder monárquico com a finalidade de sufocar a revolta da burguesia, mas devido ao grande déficit que passavam, não obtiveram êxito.

Diante disso:

[...]a Idade Moderna será caracterizada como uma época áurea em se tratando da luta em prol do reconhecimento dos direitos civis e das liberdades individuais, um verdadeiro marco para a ocorrência de grandiosas revoluções, todas elas nacionalistas por excelência e prodigas em iniciativas que culminaram no processo de limitação do poder de Estado. Assim, se na Inglaterra, através dos atos do Parlamento, o povo se insurge contra James II, proclamando seu Bill of Rights (1689), entre os súditos da Coroa, nas colônias norte-americanas, irrompe um clamor insuperável, constituído por uma organizada forma de resistência e unidade frente à incisiva taxaço imposta por Londres. Esses eventos terão como ponto culminante a gênese,

em 1776, de uma nova e influente nação – os Estados Unidos da América – que, por sua vez, estabelecerá seus alicerces calcados nos formidáveis documentos delineadores do moderno constitucionalismo. O encerramento desse período tão singular na história humana, de mudanças drásticas, e que, para muitos, assume contornos épicos e igualmente sangrentos, formalmente tem lugar no ano de 1789, quando chega a hora de a França invocar os mesmos preceitos em tela, após arrebatado multidões de miseráveis que marcham por “igualdade, liberdade e fraternidade”. Ora, essas incisivas ações resultam no último suspiro de uma monarquia desacreditada e impopular, vítima da virulência dos acontecimentos daqueles dias, e na entronização e no estabelecimento de uma república que não tardaria a reivindicar a hegemonia em todo o continente. (PALMA, 2017, p 293-294)

Com isso, a revolução francesa, vai-se a outro caminho que culminará com o fim das corporações de ofício, pois a questão social estava em ebulição, clamando por mais liberdades contra o Estado e as formas de trabalho que até então, salvo raros casos, ainda eram servis.

2.2.2 A Revolução Industrial

A revolução Industrial do século XVIII mecaniza toda a linha de produção, a máquina a vapor é construída e todas as relações de trabalho que até então era braçal ou movida pela força dos animais, muda para a força gerada pelo vapor.

O êxodo das gentes do meio rural para as cidades dá o grande combustível que era necessário nesse princípio do capitalismo. Era indispensável muitas pessoas para trabalhar nas recém-criadas fábricas de manufaturas, ou grandes indústrias, dos mais variados produtos.

Porém o crescimento populacional foi tão exacerbado que os donos do capital criaram a própria hoste que iria se contrapor a eles. Para Jorge Neto e Cavalcanti (2015, p. 10): “Com o advento da Revolução Francesa, as corporações foram abolidas e proibidas de existir. Interessava à nova classe política (a burguesia), que houvesse mão de obra abundante e “livre” para a respectiva contratação”.

Dentro do ideário liberal a liberdade, tanto de contratar quanto de vender um serviço, é um dos pilares que devem ser mantidos com a mínima interferência do Estado, isto é, ele só deve interferir quando houver ameaça iminente a essa tal liberdade.

Diante dessa liberdade, surge o patrão que tira proveito disso para alcançar suas metas, não medindo esforços para alcançá-lo. Para Jorge Neto e Cavalcante

(2015), existe uma pequena diferença entre o trabalho na Revolução Industrial e o trabalho escravo:

Registros históricos demonstram a existência de vários relatos de intermináveis horas de trabalho, chegando às vezes ao limite de 18 horas diárias, sem haver a distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Era frequente os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão. De fato, a única diferenciação existente entre o trabalho “livre” na Revolução Industrial e o escravo é o pagamento dos salários (parcos valores). (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p. 14).

Com isso, a liberdade de contratar e o histórico mencionado vê-se claramente que há uma dicotomia em relação aos dois polos: o patrão e o trabalhador. Nesse momento já há uma crescente classe de pessoas que vendem sua força de produção que são levadas ao trabalho extremo, até a exaustão, não diferenciando homem de mulher, tão pouco se novo ou velho.

Surge, assim, o proletariado, que:

[...] é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo. (NASCIMENTO, 2014, p.40).

A revolução industrial faz com que a humanidade avance em tecnologia e ganhos de capital, porém, gera uma classe de pessoas que são exploradas.

2.2.3 O liberalismo

Para se entender a conjuntura da revolução industrial e da revolução francesa, tem-se de passar pelo liberalismo, que é o marco regulatório capaz de gerar as ideias de liberdade, igualdade e fraternidade.

“Liberalismo é um movimento destinado a afirmar a personalidade humana em todas as suas manifestações e liberá-la dos vínculos do passado e do império opressivo da autoridade e da tradição”. (NASCIMENTO, 2014, p. 52).

O ideal libertário busca o rompimento com toda a tradição, comum aos sistemas monárquicos, bem como, com o servilismo do ser humano, ainda, necessita uma divisão dos poderes do Estado.

Esse poder do Estado não deve mais ser concentrado apenas nas mãos de uma pessoa, surge então a tripartição dos poderes do estado, isto é, separa-se o poder de administrar, o de julgar e o de fazer as leis.

O liberalismo doutrinário dá o fundamento político que:

[...] reside na adoção do Estado Liberal, com a valorização da igualdade formal e da plena liberdade (autonomia plena da manifestação de vontade dos seres humanos). O Estado deveria ter uma posição não intervencionista, atuando somente se fosse o caso de violação dessa liberdade. Isso porque no capitalismo industrial, com o liberalismo econômico, se defendia a necessidade de um Estado não regulador, não devendo existir entre o capitalista e o proletariado nenhuma norma que regulasse a relação capital versus trabalho.

Em face da exploração desmesurada do trabalho assalariado, os trabalhadores reivindicaram a formação de uma legislação protetora, com o intuito de regular: a segurança e higiene do trabalho; o trabalho do menor; o trabalho da mulher; o limite para a jornada semanal de trabalho; a fixação de uma política mínima para o salário etc. (JORGE NETO e CAVALCANTI, 2015, p. 15).

Com isso, começam as reivindicações dos proletários por melhores condições de trabalho, redução de carga horária máxima semanal, trata-se pela primeira vez da relação de trabalho do menor, que enfrentava a mesma de um adulto, as condições eram subumanas.

Dessa forma, surgem os movimentos associativistas, as primeiras organizações sindicais, bem como, uma doutrina política de libertação dos trabalhadores que são obrigados a ter a sua força de trabalho vendida por valores ínfimos diante do capital cada vez mais avido por riquezas em detrimento da saúde e vida do trabalhador.

2.2.4 As manifestações de direitos trabalhistas

Diante da opressão do capital sobre o homem, torna se comum as insurgências contra os burgueses que são os detentores do capital. Os primeiros sindicatos são criados, as associações dos proletários começam a ser percebidas, tendo em vista o poder do trabalho do proletariado sobre os meios de produção.

As reivindicações para que o Estado regule os direitos sociais são cada vez mais frequentes, tornando-se insuportáveis com as primeiras manifestações contrárias aos industriais, bem como o crescente medo da teoria socialista dos meios de produção.

Dessa forma, surgem as primeiras regras com fulcro de proteção do trabalhador, *in verbis*:

O Direito do Trabalho surge como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista e se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, como desenvolvimento da ciência, eram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalhos cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas” [...] (NASCIMENTO, 2014, p. 36).

Em consequência dessa conjuntura, são emitidas as primeiras leis sociais de defesa do trabalho de mulheres, crianças, jornada de trabalho, ainda, com a especialização da legislação foram criados mecanismos de defesa social nas várias constituições promulgadas em muitos países, não sendo um processo já fechado, mas em constante transformação.

2.3 Organização Internacional do Trabalho – OIT

O marco regulatório para a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi o tratado de Versalhes, onde os vencedores da primeira guerra mundial se reuniram na cidade que dá o nome ao tratado para indicar soluções e repartir os espólios de guerra.

Esse marco,

[...] preconizava nove princípios gerais relativos à regulamentação do trabalho, que recomendavam a adoção pelos países que o firmaram. Nesse período inicia-se, propriamente, a atividade legislativa dos Estados em favor dos trabalhadores, obediente aqueles nove princípios. Caracteriza-se, sobretudo, pela incorporação de medidas de caráter social aos textos das Constituições em todos os países democráticos, e pela intensificação da legislação ordinária em todas as nações civilizadas, abrangendo todos os aspectos da regulamentação do trabalho [...] (JORGE NETO e CAVALCANTI, 2017, p. 26 apud GOMES e GOTTSCHALK, 1971, p. 21).

Esse tratado previu vários direitos sociais que os Estados deveriam seguir, entre eles que o trabalho não seria considerado mercadoria ou comércio, a associação e sindicatos foram permitidos, estabelecimento de salário mínimo, descanso semanal e proibição do trabalho de crianças.

Segundo Nascimento (2014, p. 140, 141), que cita um trecho do tratado de Versalhes nas suas considerações, diz que há um enorme contingente de pessoas miseráveis descontente que põe em risco a paz, ainda, é necessário mudar para melhor a situação dos trabalhadores, estabelecendo horas de trabalho, folga remunerada, salário digno, um sistema de medicina do trabalho realmente efetiva capaz de prevenir enfermidades, bem como, evitar acidentes.

Com a criação da Liga das Nações, concomitantemente foi estabelecida a OIT, sendo que os fundadores da primeira seriam membros fundadores dessa organização do trabalho internacional. Claro que a Liga das Nações não surtiu o efeito desejado pelos membros, porém, produziu uma organização imensurável na defesa internacional dos direitos dos trabalhadores, juntamente com as internacionais comunistas do período.

2.4 A Declaração Universal dos Direitos do Homem

Após o fim da Segunda Guerra Mundial as relações sociais estavam abaladas, o mundo submergia em uma grava crise de valores humanos, a dignidade humana foi aviltada ao extremo com os campos de concentração descoberto com a vitória dos aliados.

Diante disso, em 10 de dezembro de 1948, diante da Assembleia Geral das Nações Unidas, um documento é aprovado, resultado do esforço de representantes de várias nações com o fulcro em banir toda e qualquer forma de afronta a dignidade humana. Consta no seu preâmbulo que a dignidade é inerente a todos os seres humanos e, que o desprezo e os atos de barbárie que ultrajaram a consciência da humanidade, resultaram na miséria e na ausência de liberdade.¹

Na esteira dessa conjuntura o direito do trabalho não fica imóvel diante do avanço que é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, pois mostra-se a carta mais importante para regulação das relações laborais.

¹ Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 11 Nov. 2019.

Sendo assim,

O universo social, econômico e cultural dos direitos humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. (DELGADO, 2010, p. 77).

Os direitos humanos são intrínsecos ao direito do trabalho, sendo que, regular as relações laborais é um ato em defesa da dignidade humana e manter a psique do trabalhador é uma das nuances da medicina do trabalho.

3 A DIGNIDADE HUMANA FACE O PODER ECONÔMICO DO EMPREGADOR

O conceito de direito do trabalho nos dias de hoje torna o entendimento confuso, além do que, se usa a palavra flexibilização como forma de driblar o real interesse do capital em desregular os direitos trabalhistas.

Com isso, diminuir a proteção do estado aos trabalhadores, resgatando o antigo postulado liberal da liberdade e autonomia contratual é a doutrina a ser usada na conjuntura em que vivemos, onde a desregulamentação das relações de trabalho está em voga, percebemos isso, através das várias alterações trabalhistas nos últimos tempos em nosso país.

Dessa forma, certamente o trabalhador será alvo de grandes injustiças, atingindo de forma radical sua dignidade como pessoa humana, tornando a relação de trabalho vulnerável diante do poder de mando do empregador.

3.1 A dignidade como corolário da humanidade

Com o fim da segunda guerra mundial, onde o véu cai em relação as atrocidades cometidas na Alemanha nazista, surge uma concepção de capitalismo completamente diferente da que existia até então.

O estado de bem-estar social, de Keines, surge pela necessidade de o Estado intervir na maioria das relações sociais existentes buscando a proteção do indivíduo face ao estado opressor que se estabeleceu com o nazismo, e pela necessidade de proteger o indivíduo das relações aviltante que se desnudaram.

Os fatos descobertos com o fim da guerra contra a opressão nazista, fizeram com que houvesse uma escalada mundial para a proteção dos direitos das pessoas, principalmente sua dignidade, que como sabido, o ser humano foi descendido a categoria de coisa nos campos de concentração tanto capitalistas quando soviéticos.

O homem, nesses locais, foi destituído de toda a essência de ser humano que poderia existir. O ser vital já não mais cabia nele, era marcado com códigos para ser lembrado como peça de trabalho forçado ou descartado como pedaços de ferro em uma fundição.

Agora, se está diante da mais trágica forma de despersonalização do ser humano, pois como afirma Comparato:

Antes de serem instituições penais ou fábricas de cadáveres, o Gulag soviético e o Lage nazista foram gigantescas máquinas de despersonalização de seres humanos. Ao dar entrada num campo de concentração nazista, o prisioneiro não perdia apenas a liberdade e a comunicação com o mundo exterior. Não era, tão só, despojado de todos os seus haveres: as roupas, os objetos pessoais, os cabelos, as próteses dentárias. Ele era, sobretudo, esvaziado do seu próprio ser, da sua personalidade, com a substituição altamente simbólica do nome por um número, frequentemente gravado no corpo, como se fora a marca de propriedade de um gado. O prisioneiro já não se reconhecia como ser humano, dotado de razão e sentimentos: todas as suas energias concentravam-se na luta contra a fome, a dor e a exaustão. E nesse esforço puramente animal, tudo era permitido: o furto da comida dos outros prisioneiros, a delação, a prostituição, a bajulação sórdida, o pisoteamento dos mais fracos.

Analogamente, a transformação das pessoas em coisas realizou-se de modo menos espetacular, mas não menos trágico, com o desenvolvimento do sistema capitalista de produção. Como denunciou Marx, ele implica a reificação (*Verdinglichung*) das pessoas; ou melhor, a inversão completa da relação pessoa-coisa. Enquanto o capital é, por assim dizer, personificado e elevado à dignidade de sujeito de direito, o trabalhador é aviltado à condição de mercadoria, de mero insumo no processo de produção, para ser ultimamente, na fase de fastígio do capitalismo financeiro, dispensado e relegado ao lixo social como objeto descartável. (COMPARATO, 2015, p. 36)

Como comparado, o capitalismo selvagem elevou-se a um altar até então jamais mencionado, onde o poder financeiro se sobrepôs ao indivíduo, o transformando em coisa, como a *res*, passível de atribuição de preço, explorando a sua força de trabalho.

A dignidade humana nunca foi tão aviltada como nos campos de concentração nazistas e *gulags* soviéticos, porém, o capital tem feito atrocidades imensas contra a pessoa humana, pois a exploração trabalhista deixa o indivíduo sem escolha, obrigando a submeter-se a um sistema opressor.

O totalitarismo que ensejou a segunda guerra mundial, juntamente com as formas contemporâneas de busca pelo lucro incessante, elevam a figura humana ao patamar da negação total de seus direitos.

“A barbárie do totalitarismo significou a ruptura do paradigma dos direitos humanos, por meio da negação do valor da pessoa humana como valor-fonte do Direito.” (PIOVESAN, 2018, p. 55)

Diante da dignidade não podemos simplesmente usar a legalidade para confirmação de práticas abusivas, da mesma forma no direito do trabalho, pelo contrário, devemos usar do direitos para garantir a dignidade do ser e suas possibilidades.

Assim, nas palavras de Piovesan:

Para Kant as pessoas, e em geral qualquer espécie racional, devem existir como fim em si mesmo e jamais como meio, a ser arbitrariamente usado para este ou aquele propósito. Os objetos têm, por sua vez, um valor condicional, por serem irracionais, por isso são chamados “coisas”, substituíveis que são por outras equivalentes. Os seres racionais, ao revés, são chamados “pessoas”, porque constituem um fim em si mesmo, têm um valor intrínseco absoluto, são insubstituíveis e únicos, não devendo ser tomados meramente como meios. As pessoas são dotadas de dignidade, na medida em que possuem um valor intrínseco. Desse modo, ressalta Kant, trate a humanidade, na pessoa de cada ser, sempre como um fim mesmo, nunca como um meio. Adiciona Kant que a autonomia é a base da dignidade humana e de qualquer criatura racional. Lembra que a ideia de liberdade é intimamente conectada com a concepção de autonomia, por meio do princípio universal da moralidade, que, idealmente, é o fundamento de todas as ações de seres racionais. Para Kant, o imperativo categórico universal dispõe: “Aja apenas de forma a que a sua máxima possa converter-se ao mesmo tempo em uma lei universal”. (PIOVESAN, 2018, p. 57)

Portanto, não se pode agir de forma individual, ou agir-se de forma a contribuir com o grande grupo ou acabamos usando as pessoas como meio, e, isso não é a forma correta de se agir.

O mesmo ocorre nas relações trabalhistas, onde o trabalhador é tratado como coisa, utilizando-a até seu esgotamento, levando a pessoa até a força extrema, pois a pressão sobre ela é tão grande que a deixa estafada.

A opressão nas relações de trabalho só ocorre porque existe possibilidade de o trabalhador fazer o melhor, o que faz com que o dono do capital suga, extrai ao máximo a força de trabalho da pessoa que chega a um ponto em que ele começa a sofrer doenças físicas ou emocionais, e quando ocorre isso, ele é descartado como coisa, partindo o patrão em busca de novas pessoas/coisas.

Por isso, a necessidade de que o Estado intervenha nas relações é necessária, principalmente nas trabalhistas para que as pessoas possam ter sua dignidade preservada contra a fúria do patrão/capital.

3.2 O poder diretivo do empregador

O poder diretivo do empregador está na possibilidade que ele tem de instituir, dentro de sua empresa, normas, metas a serem alcançadas, padrões de produção, técnicas administrativas entre outras funções e boas práticas para o sucesso de seu empreendimento.

Assim, tem-se que:

O poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. Para atingir esses desígnios e para organizar a atuação de seus subordinados, o empregador pode valer-se de orientações de natureza técnica e de caráter geral. Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando. (MARTINEZ, 2018, p. 276)

Nota-se que, a hierarquia e a disciplina são premissas que podem ser impostas pelo empregador aos seus subordinados, porém, jamais devem ser interpretadas e efetivadas de forma a denegrir a imagem ou humilhar a figura do trabalhador.

O controle ou fiscalização devem ser no sentido do fiel cumprimento das ordens emanadas do gerenciamento da empresa para que se atinja o acatamento das normas e metas a serem realizadas, nunca com o intuito de denegrir aquele que está trabalhando.

Dessa forma, o poder diretivo que confere prerrogativas ao empregador, quando exercido de forma a exacerbar o seu domínio cria, conforme Martinez (2018, p. 276), o [...] “direito de resistência”. A contraposição, entretanto, não se manifesta no sentido de que ambos possam atuar ao mesmo tempo, um anulando o outro, mas no propósito de que o uso irregular do primeiro faz nascer o segundo.”

A resistência é intrínseca ao ser humano, qualquer um que se veja numa situação em que o direito é afetado tem a natureza de repelir a injusta agressão, de resistir, um exemplo clássico disso tudo são a criação dos sindicatos que contrapõe aos interesses patronais, agindo como contrapeso na relação entre patrão e empregado, fazendo com que haja voz a parte hipossuficiente.

Para melhor entendimento, o empregador pode ser definido da seguinte forma:

[...] é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem finalidade lucrativa, que admitir empregados, ou seja, existindo apreensão de trabalho de uma pessoa física, prestado com pessoalidade, continuidade, subordinação e mediante remuneração, o sujeito de direito tomador desse serviço será empregador. (ROMAR, 2017, p. 211)

Assim, tem-se o conceito de quem é a pessoa, física ou jurídica, que pode ser o tomador dos serviços de alguém, mediante as características apresentadas, com o fim de obter lucro do trabalho de alguém.

Ainda, esse tomador de serviços, é aquele que, segundo Romar (2017) assume os riscos da atividade econômica, ficando os encargos da atividade sobre sua responsabilidade, em suma, ele assume o risco do negócio dar certo ou errado, pagando funcionários, fornecedores, impostos, insumos, enfim toda a cadeia produtiva fica sobre sua égide.

Ao assumir os riscos sob a atividade econômica o empregador precisa estar ciente de que o infortúnio do que foi planejado não pode ser repassado ao trabalhador, suas frustrações, a economia em baixa, o enfurecimento sobre as metas não alcançadas, resumindo, não pode o empregador descontar com sua raiva no empregado humilhando, desdenhando, usar a desculpa de a produção estar em baixa para impor a culpa no trabalhador.

Vale lembrar que o conceito de empresa e estabelecimento são diferentes, enquanto a “Empresa é o conjunto de bens materiais e imateriais para a obtenção de um fim. Estabelecimento é o local técnico da prestação dos serviços.” (CALVO, 2016, p.128).

Quanto ao poder diretivo do empregador, ele se divide em três partes: o poder de organização, o poder de fiscalização e poder disciplinar.

Assim, tem-se que:

O poder de organização é uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, a expedição de comandos que orientam o modo como os serviços devem ser realizados. Esses comandos podem ser positivos ou negativos, gerais ou específicos, diretos ou delegados, verbais ou escritos. Quando reduzidos a termo, os atos patronais podem ser materializados em ordens de serviço, circulares, avisos, portarias, memorandos, instruções ou comunicados.

Há empregadores que preferem criar um sistema de comandos organizacionais sob o nome jurídico “Regulamento Interno de Trabalho”, cujo teor igualmente obriga as comunidades operárias e patronais, constituindo verdadeiro limite contratual imposto aos empregadores

. O “Regulamento Interno de Trabalho” (RIT) tem múltiplos objetivos, porém entre os mais relevantes estão aqueles que visam à definição clara e precisa dos procedimentos de rotina e à delimitação de direitos suplementares àqueles contidos em lei, inclusive no tocante aos requisitos de aquisição. É por meio dos regulamentos internos de trabalho que o empregador regula a postura operária diante dos clientes, o vestuário que deve ser utilizado (dress code), os espaços físicos que podem ser ocupados dentro do layout de serviço etc. (MARTINEZ, 2018, p. 277)

Esse regulamento interno é o documento que possui maior pressão sobre o trabalhador, pois através dele e seus mecanismos, há a possibilidade de manipulação

sobre determinadas condutas que o empregado deve tomar diante de suas atividades laborativas.

Lembre-se que esse regulamento interno não poderá ser usado para esclarecimentos na via judicial, pois, pode ser alterado a qualquer momento, não havendo um controle externo, “O regulamento de empresa não é uma efetiva norma jurídica, mas institui meras cláusulas contratuais que geram obrigações de conduta aos empregados, bem como ao empregador.” (ROMAR, 2017, p. 214).

Indo ao poder disciplinar tem-se que:

[...] é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos seus empregados, em caso de descumprimento das obrigações contratuais.

A doutrina diverge sobre os fundamentos do poder disciplinar, podendo ser identificadas neste aspecto três correntes distintas:

o poder disciplinar é fundado no próprio contrato que, como expressão da vontade das partes, revela um estado de sujeição do empregado em relação ao empregador característico do vínculo empregatício (teoria contratualista); O poder disciplinar tem origem na propriedade privada, ou seja, no conjunto de bens pertencentes ao empregador, que tem o direito de defendê-los inclusive em face dos seus empregados, aplicando-lhes sanções caso seja necessário (teoria da propriedade privada);

O poder disciplinar do empregador decorre do fato de que em qualquer comunidade deve haver um poder ou uma autoridade que estabeleça os contornos da atuação social; esse poder é social, não é individual, exercido, portanto, para o bem da coletividade e se expressando pelos meios necessários para o cumprimento das suas finalidades, as penas ou sanções disciplinares (teoria do institucionalismo).

A teoria contratualista é majoritária, afirmando a doutrina e a jurisprudência que o poder disciplinar do empregador somente pode ter origem na própria relação jurídica contratual, que determina a sujeição do empregado às ordens e ao controle exercido pelo empregador. (ROMAR, 2017, p. 217).

Ainda, o poder disciplinar do empregador é exercitado segundo a forma estatutária ou convencional, sendo ela distinta da seguinte forma:

Estatutária (quando o regime disciplinar estiver previsto em regulamento da empresa, instituído formalmente por escrito, ou, embora não estabelecido por escrito, decorra dos usos e costumes regularmente adotados na empresa); ou convencional (quando decorrente de previsões em convenções ou acordos coletivos de trabalho).

Em relação a este poder, devem ser observadas as seguintes regras:

O exercício do poder disciplinar deverá estar sempre subordinado a uma previsão legal;

O exercício do poder disciplinar deverá estar sempre subordinado à existência de culpa do empregado;

Deve haver uma proporção entre a gravidade da falta praticada pelo empregado e a espécie de punição aplicada.

Pode-se concluir, portanto, que o poder disciplinar do empregador não pode ser exercido de forma ilimitada e não pode caracterizar arbitrariedade ou abuso de direito, estando submetido a controle tanto pelo Ministério do

Trabalho ou pelo Poder Judiciário (controle estatal) como pelos sindicatos ou pelos órgãos internos de relação entre pessoal e empresa (controle não estatal) (ROMAR, 2017, p. 218).

Diante de todas as formas de disciplinar o trabalhador, pode-se encontrar facilmente que o empregador pode exigir algo, do empregado, além das funções dele, ou seja, ele vai se valer do poder econômico que detém sobre o trabalhador, e, quando este se nega a fazer determinada atividade será tido como insubordinado passível de sanção administrativa.

Outra situação que usualmente ocorre nas relações trabalhistas em empresas de porte familiar, é que são descumpridos os acordos coletivos das categorias. Dessa maneira, o trabalhador é prejudicado por não conhecer tal dispositivo, sendo lesado pela má-fé do empregador que não quer pagar os direitos inerentes a função do operário, pois, pela pressão que lhe é exercida o mesmo fica acuado por uma possível sanção.

A sanção disciplinar não pode passar da esfera administrativa para a esfera pessoal, causando o constrangimento a dignidade do trabalhador, acuando-o em virtude da opressão econômica que o empregador exerce sobre ele, fazendo com que o dano seja irreversível a psique do proletário.

Por fim, tem-se o poder de fiscalização “[...] que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, por atuação pessoal, de prepostos ou de aparatos mecânicos/eletrônicos, controlar a execução dos serviços de seus empregados, bem como a maneira como estes foram prestados.” (MARTINEZ, 2018, p. 277).

O poder de fiscalização, decorre exatamente do risco da atividade econômica que o empregador ou a empresa assume diante da sociedade, pois, para que suas metas sejam alcançadas será necessária a fiscalização das metas, normas e acordos entre os entes da relação de trabalho.

3.3 Os Direitos fundamentais como limitador do poder econômico do empregador.

A Constituição Federal de 1988 estabelece no Brasil uma era de direitos até então fustigada pela opressão de um regime comandado por militares, que se inseriram no cenário político contra a ordem constitucional vigente a época do golpe.

A Constituição, incluiu em seu texto um rol de direitos, nessa gama estão o direito à vida, direito à igualdade, direito à liberdade, direito à moradia, direitos políticos, direitos sociais, direito à saúde, enfim, um rol de direitos que devem ser conhecidos, reconhecidos e com aplicabilidade a todos os brasileiros.

No colecionamento dos direitos sociais em seu artigo 7º, o poder constituinte originário não só atribuiu direitos aos trabalhadores, como também estabelece limites aos poderes do empregador, esses limites devem ser respeitados quando da relação laboral com seus empregados, nunca indo além de seus poderes inerentes.

A grande questão é que a efetivação desses direitos sociais conferem uma parte da dignidade que a pessoa humana deve ter respeitados em sua vida social, particular e principalmente laborativa. Esses direitos fundamentais servem como limitadores dos indivíduos, das entidades e do Estado.

Nessa concepção, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948:

[...] vem a inovar ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade desses direitos. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade, esta como valor intrínseco à condição humana. Indivisibilidade porque a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são. Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais. (PIOVESAN, 2018, p. 59)

Pode-se notar que a os direitos humanos estão na ordem internacional para garantir e dar premissas, ou axiomas, gerais para a elaboração e garantia da ordem metodológica na construção dos direitos e garantir o mínimo possível para a figura humana.

Embora haja entre os doutrinadores uma grande discussão a respeito do conceito de direitos fundamentais, e suas terminologias, vai-se trabalhar aqui com o conceito raso, segundo Sarlet (2018, p. 307) de que os “[...] “direitos fundamentais” se aplicam àqueles direitos (em geral atribuídos à pessoa humana) reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, [...]”.

Diante disso, fatidicamente, percebe-se, em análise simples, que os direitos fundamentais são aqueles que estão positivados na constituição brasileira de 1988.

São o resultado de anos de conquistas históricas da humanidade nas mais diversas eras e períodos em que a figura do homem teve de ser estabelecida enquanto um ser em si, necessitando de proteção por um sistema que ele mesmo criou, porém corrompido pela sede de poder de alguns pares humanos.

Os direitos sociais ao trabalho não são diferentes, pois a proteção ao indivíduo frente ao detentor dos meios de produção passa da escravidão ao proletariado, até atingir os meios midiáticos e a produção em larga escala tecnológica.

Diante disso, indica Sarlet:

Os direitos sociais do art. 6.o e os assim designados direitos dos trabalhadores, por sua vez, implica reconhecer pelo menos a presunção em favor da fundamentalidade também material desses direitos e garantias, ainda que se possam colacionar, a depender da orientação ideológica ou concepção filosófica professada, boas razões para questionar tal fundamentalidade. Mesmo para os direitos do Título II (que, reitera-se, já por força do art. 5.o, § 2.o, da CF, não excluem outros), a posição adotada não está dissociada de critérios de ordem material, já que sem dúvida se cuida de posições que – independentemente de outras razões de ordem substancial – já de partida receberam, por ocasião do “pacto constitucional fundante”, a proteção reforçada peculiar dos direitos fundamentais pela relevância de tais bens jurídicos na perspectiva dos “pais” da Constituição, o que, aliás, aponta para uma legitimação democrática, procedimental e deliberativa (mas também substancial!), decisão esta que não pode pura e simplesmente ser desconsiderada pelos que (na condição de poderes constituídos!) devem, por estar diretamente vinculados, assegurar a esses direitos fundamentais a sua máxima eficácia e efetividade. Aliás, a própria orientação adotada pelo STF em matéria de direitos sociais tem sido sensível, neste particular, ao reconhecimento de que os direitos sociais são direitos fundamentais, o que também demonstra a relevância da atuação do Poder Judiciário nesta matéria, já que a negação da fundamentalidade na esfera jurisprudencial acabaria por esvaziar o texto constitucional, a despeito da expressa previsão de que os direitos sociais – como, aliás, todos os direitos previstos no Título II – são direitos fundamentais. (SARLET, 2018, p. 336-337)

Os direitos fundamentais do trabalhador servem como trincheira frente a opressão do capital, daqueles que são detentores dos meios de produção, que a cada dia pensam e passam a entender aos seus que podem fazer tudo o que querem a despeito da ordem constitucional e das instituições democráticas vigentes.

O poder judiciário, nesse interim, tem grande responsabilidade de dizer o direito aos que o procuram, contra a ofensa explícita dos patrões sórdidos que se utilizam da sua força financeira contra a dignidade do trabalhador.

Nesse sentido continua Sarlet:

A vinculação dos órgãos judiciais aos direitos fundamentais, de acordo com a lição de Gomes Canotilho, manifesta-se, por um lado, por intermédio de uma constitucionalização da própria organização dos tribunais e do procedimento judicial, que, além de deverem ser compreendidos à luz dos direitos fundamentais, por estes são influenciados, expressando-se, de outra parte, na vinculação do conteúdo dos atos jurisdicionais aos direitos fundamentais, que, neste sentido, atuam como autênticas medidas de decisão material, determinando e direcionando as decisões judiciais.

No que diz com sua amplitude, também aqui é de se enfatizar que a totalidade dos órgãos jurisdicionais estatais, bem como os atos por estes praticados no exercício de suas funções, assume a condição de destinatária dos direitos fundamentais. De outra parte, há que ressaltar a particular relevância da função exercida pelos órgãos do Poder Judiciário, na medida em que não apenas se encontram, eles próprios, também vinculados à Constituição e aos direitos fundamentais, mas exercem, para além disso (e em função disso), o controle da constitucionalidade dos atos dos demais órgãos estatais, de tal sorte que os tribunais dispõem – consoante já se assinalou em outro contexto – simultaneamente do poder e do dever de não aplicar os atos contrários à Constituição, de modo especial os ofensivos aos direitos fundamentais, inclusive declarando-lhes a inconstitucionalidade.²⁶⁰

Paralelamente a esta dimensão negativa da vinculação do Poder Judiciário aos direitos fundamentais, Jorge Miranda aponta a existência de uma faceta positiva, no sentido de que os juízes e tribunais estão obrigados, por meio da aplicação, interpretação e integração, a outorgar às normas de direitos fundamentais a maior eficácia possível no âmbito do sistema jurídico, aspecto que, por sua vez, remete ao sentido e alcance do art. 5.o, § 1.o, da CF. (SARLET, 2018, p. 381)

A importância do sistema judiciário pátrio nas relações de trabalho é tamanha que pode operar a efetivação dos direitos fundamentais a todo o cidadão que dele necessita.

Nessa esteira, vem as recentes leis que flexibilizam as relações de trabalho, bem como, aquelas que esvaziaram o sistema judicial trabalhista em um claro ataque aos direitos dos trabalhadores.

Dessa forma, o dano moral, *Mobbing*, nas relações de trabalho foi sistematicamente atacado pelos prepostos patronais, até que fosse levado a categoria de reclamação menor na conjuntura do trabalho.

Há várias denominações para o termo e o dano moral, dependendo de onde esteja, no globo terrestre, a pessoa que sofre o assédio, assim:

Sob as denominações de *Mobbing*, *Bullying*, *Harcèlement Moral*, *Bussing*, *Harassment*, *Psicoterror*, *Ijime* ou *Murahachibu*, os juristas, psicólogos e legisladores de diversos Países vêm denominando um fenômeno que está se tornando cada vez mais frequente, que é o assédio moral, o terrorismo psicológico, ou seja, uma degradação do ambiente de trabalho, através de condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, ou destes sobre aqueles (assédio vertical, descendente e ascendente) ou de colegas (assédio horizontal), tornando extremamente penoso ao trabalhador, braçal ou intelectual, a continuidade da relação laboral. (FELKER, 2006, p 171),

O *Mobbing*, afeta a vida produtiva do trabalhador, sua vida de social, família e até mesmo sua comunidade, bem como o sistema de saúde. Não é possível que empregadores, em nosso tempo, sejam inocentados pela carga de trabalho exacerbada, o tratamento cada vez mais desumanos travestido de metas a serem alcançadas e pôr fim a iniquidade corriqueira das empresas familiares e corporativas no trato com seus trabalhadores.

4 *MOBBING* NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O *Mobbing* é dificilmente percebido pela pessoa que sofre o assédio, porém, é causador de profundas marcas na psique ou alma, causando transtornos que passam pela depressão podendo chegar ao suicídio.

Os transtornos do *Mobbing* começam com uma crescente cobrança por parte do empregador, que detém o poder econômico, sobre o seu alvo, no caso o empregado ou a pessoa que tem uma relação de subordinação. Assim, cresce no funcionário uma insatisfação com o trabalho que lhe causa sofrimento e uma estranha percepção de que não tem capacidade laborativa, como um colaborador totalmente incompetente, pois, lhe são atribuídas atividades em demasia, de forma a acumular tarefas a serem realizadas tornando impossíveis a sua realização.

O assédio moral tornou-se ridicularizado pela forma de ser usado, isto é, devido ao amontoado de ações na justiça do trabalho como uma forma fácil de ganho financeiro, desqualificando o abuso, pois a perda que o agressor gera no seu alvo é irreparável, refletindo na família e na convivência social. Tornou-se tão ridículo falar em assédio que o interlocutor pensa que serve apenas para ganhar dinheiro, locupletar-se.

Porém, o *Mobbing*, assédio moral ou acosso, dependendo do país em que se sofre o abuso, é diagnosticado por uma equipe médica especializada (psicólogos ou psiquiatras), o que não é levado em conta no momento da dispensa dos funcionários da empresa, muito menos na prolação da sentença na justiça do trabalho, que não leva em conta tal especialidade, invertendo a ordem do assédio por dano moral.

Apesar de não estar notadamente em uma das alíneas do artigo 483 da CLT, podemos verificar que o assédio existe nas condutas geradoras da resolução contratual por culpa do empregador. Essas condutas podem gerar sim timidez e dor moral quando praticadas contra o empregado dentro da relação do trabalho.

Para Martinez existe o assédio, sim, quando solicitado trabalho além de suas forças ou capacidade específica:

Não se pode, assim, afastar a ideia de ocorrência de assédio moral quando o patrão exigir de um específico empregado serviços superiores a suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato. Iguamente acontecerá o episódio aqui analisado quando um assediado for, por conta do comportamento psicológico patronal de perseguição, tratado com rigor excessivo, colocado em situação de perigo manifesto de mal

considerável, submetido ao descumprimento de obrigações contratuais, notadamente quando lhe for imposta a inação⁹⁰ ou quando sofrer agressões físicas ou ofensas morais. (MARTINEZ, 2018, p.746)

Dessa maneira, podemos verificar que as condutas patronais, mesmo sem intenção, podem gerar o assédio moral, exemplo esse é a punição por descumprimento de metas que pode levar o trabalhador a sentir medo e a ter o sentimento de incapacidade, gerando um estado de pânico e alto nível de estresse.

4.1 Assédio moral, Mobbing, acoso e demais termos

Quando se trata do tema que por alguns estudiosos foi chamado de epidemia do século XXI, poderemos encontrar muitos termos empregados em diferentes regiões ou países, mas, todos relatam o sofrimento do trabalhador que foi vítima desse tormento no seu ambiente de labor.

Observe-se a posição de Guedes, citada por Simm:

[...] dá ao assunto o nome de “terror psicológico”, afirmando que nos países escandinavos, na Itália e na Alemanha o fenômeno é conhecido como *mobbing*, na Inglaterra e nos Estados Unidos como *bullying*, nos países de língua espanhola como *acoso moral* ou *psicológico* e em Português tem o nome de assédio moral, sendo que ao longo de sua obra utiliza com frequência a terminologia *mobbing* como sinônimo de assédio moral para identificar a figura mórbida de que aqui se trata. (SIMM, 2008, p. 102)

Para os brasileiros, a doutrina, referências bibliográficas, remetem invariavelmente ao termo assédio moral, dessa forma, tem-se que:

A definição que propomos para o assédio moral procura contemplar ensinamentos anteriores e tornar mais abrangente a sua aplicação. Não pretendemos, com ela, desmerecer ou desqualificar definições consagradas. Nossa contribuição limita-se a lhes ampliar o significado e ajustá-las a contextos específicos.

Assédio moral são comportamentos emitidos por uma pessoa ou um grupo de pessoas e dirigidos a outra pessoa ou grupo de pessoas, por um longo período, ocasionando danos psíquicos e ou prejuízo de natureza funcional. (FIORELLI, FIORELLI, MALHADAS JUNIOR, 2015, p.19)

Os autores antes citados, buscam ampliar o conceito e aplicação dos termos do assédio moral, pois, trata-se de relações interpessoais, muitas vezes de relações

de hierarquia entre pessoas e a dinâmica entre elas é variada, dependendo do meio ambiente em que se encontram.

Porém, o autor não menciona em sua definição o assédio que pode ocorrer da organização em relação a pessoa, isto é, dos grandes conglomerados contra o trabalhador, que é o elo mais fraco nesse sistema.

Nas palavras de Zanetti, é necessário levar-se em conta que:

O assédio moral não pode ser confundido com figuras próximas, como por exemplo, com o *stress*, pois esta confusão poderá acarretar o pagamento de indenizações injustas e seu custo é grande, não somente para os empresários, mais também tem seu custo humano e social, por isso, vem a necessidade de sua prevenção, o que poderá ser feito quando houver boa vontade. (ZANETTI, 2004, p.17).

As pessoas confundem a cobrança de metas no trabalho com o *Mobbing*, caso que não poderá ocorrer pois, são duas coisas distintas. A cobrança de metas é necessária para que o sistema funcione, de outro lado, o assédio ultrapassa esses limites, ir além daquilo que é a possibilidade da pessoa efetuar em quadro laboral.

O vanguardista do tema, segundo Simm (2008), foi o psicólogo alemão Heinz Leymann implantado na Suécia a partir de 1990, mas já se falava que em 1976 o etólogo Konrad Lorenz já usava esse mesmo termo para definir o comportamento de comunidade de animais. Também da mesma forma em 1972 o médico sueco Heinemann utilizou o termo *Mobbing* para descrever atitudes destrutivas e cruéis de crianças em uma escola contra um colega. Diante disso surge o uso da expressão *mobbing*, que passou a ser usado no Brasil a partir da dissertação da Psicologia Social da médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto, que viu como um agravante nos problemas de saúde vindo das violências morais no trabalho.

Em meio a tudo isso, no Brasil, não há a devida importância dada ao tema, pois o assédio tornou-se ridicularizado pela forma jurisdicional que lhe é dada, de forma completamente equivocada, pois não há a perícia devida para a comprovação do dano moral causado pelo terror psicológico sofrido.

Os vários autores como médicos, psiquiatras, juristas e outros, utilizam uma variada forma de expressão como, *Mobbing*, acoso, assédio moral, *gaslight*, síndrome de *burn out*, *bullying*, e terror psicológico, não possuindo uma unanimidade quanto aos termos utilizados desse desastroso fenômeno.

4.2 Os atores do Mobbing e como ele acontece

Quando se fala em atores, a primeira imagem que vem a nossa cabeça é a do ativo e do passivo, mas se tratando de *Mobbing* vai muito além das figuras em que estamos acostumados. O passivo pode ser de forma individual ou até mesmo de um grupo de pessoas, podendo ser horizontal ou vertical.

O comportamento abusivo pode por muitas das vezes passar despercebido, até mesmo por quem pratica, pois acaba se tornando uma rotina e muitas vezes leva o acusado a um terror psicológico extremo.

Mas, o que se precisa entender é que, não basta um comportamento abusivo para caracterizar o *Mobbing*, é necessário observar algumas características para melhor percepção, ou seja, se o comportamento abusivo ocorre com frequência, isto é, no mínimo uma vez por semana, ainda, se isso ocorre toda a semana por ato ou por omissão, e, também, se existe uma duração por um determinado período.

Não tem como se falar em *Mobbing* sem falar do grande Psicólogo Alemão Heinz Leymann, o pioneiro do estudo do *Mobbing* nas relações de trabalho, segundo ele a duração média para se caracterizar o *Mobbing* é de 6 meses, e tem aspecto muito importante na prevenção (Zanetti, 2004).

Quando descoberto ou percebido nesse período de tempo pode ser evitado consequências na vítima e até mesmo observância de comportamento quanto ao agressor, nas relações verticais interpessoais em que o assediador faz parte do quadro de chefias.

Para melhor entendimento dessas características, conceitua-se assédio moral ou *Mobbing* pelas palavras do Psicólogo Alemão Heinz Leymann:

Na expressão de Heinz Leymann, reproduzida por Menezes, encontramos o conceito de assédio moral: "A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura" (CALVO, 2016, p. 391)

Pode-se perceber, nessa conceituação, outra característica do *Mobbing*, a repetição, mas essa não pode ser analisada de forma isolada, pois pode haver a repetição e não haver a frequência e a duração. Percebe-se também os tipos de

Mobbing, horizontal, quando praticadas entre colegas e vertical, quando praticadas pelo superior hierárquico.

Através dessas características podemos enxergar de maneira mais clara, o objetivo do assediador, que é de destruir sua dignidade frente aos demais colegas, tornando uma pessoa incapaz de desenvolver suas atividades, uma espécie de perseguição pelo simples desejo de tirá-lo do caminho. Isso ocorre pelo medo de perder sua posição ou até em disputas entre colegas, o chamado *Mobbing* horizontal.

Muitos autores comparam o *Mobbing* ou assédio moral com o nazismo, dando características pontuais ao assediador, sendo que:

O *mobbing* visa dominar e destruir psicologicamente a vítima, afastando-a do mundo do trabalho. Nesse sentido é um projeto individual de destruição microscópica, mas que guarda profunda semelhança com o genocídio. Quando um sujeito perverso está decidido a destruir a vítima, retira-lhe o direito de conviver com os demais colegas. A vítima é afastada do local onde normalmente desempenhava suas funções, colocada para trabalhar em local em condição inferior e obrigada a desempenhar tarefas sem importância, incompatíveis com sua qualificação técnica profissional, ou é condenada à mais humilhante ociosidade. À semelhança do nazismo, o *mobbing* ataca a espontaneidade. (CALVO, 2016, P. 392)

Dessa forma a vítima, ou assediado torna-se amedrontado pela tamanha humilhação sofrida, expondo de maneira ridícula sua capacidade laboral, tendo assim o assediador o controle de suas emoções, atingindo em cheio o ego da vítima.

Diante disso, pode-se dizer que não basta possuir as características, é necessário também a intenção do agressor, que no início pode até não ter, mas com o passar do tempo e com as atitudes de frustração e de fraqueza do agredido desenvolver esse propósito, afim de atingir em determinada forma, seja ele para tirar do seu caminho a ponto do agressor não suportar tamanha humilhação e pedir para sair da empresa, ou até tornando ele alvo de insatisfação diante dos demais.

No entanto falar em *Mobbing*, quando esse atinge o psicológico, fica difícil de provar, mas, os primeiros sinais desse sofrimento começam a aparecer na saúde do trabalhador. “O assédio por si só não é uma doença, o que pode ser a vir uma doença são os efeitos do assédio”. (Zanetti, 2004, p.37)

4.3 As formas de coibir o *Mobbing* e como ele atinge a saúde do trabalhador

Quando se fala em assédio moral ou *Mobbing*, sempre é lembrado do trabalhador que sujou seu nome acionando a justiça pelo tratamento que recebeu no ambiente de trabalho, mas, porque não é lembrado da empresa que perante seus fornecedores e clientes fica sua confiança prejudicada devido ao processo.

Veja-se as palavras de Leymann sobre o assunto abordado:

[...] demonstraremos que o processo de assédio pode ser “**sempre evitado ou interrompido, basta querer**” e este querer tem que ser rápido, pois ele coloca em jogo a saúde e a vida de uma pessoa. Ainda esclarece Leymann que o aniquilamento da pessoa através do *mobbing* somente é possível com o consentimento tácito das pessoas em torno da vítima e da hierarquia da empresa. (ZANETTI, 2004 p.172-173)

Dessa maneira, percebe-se que precisa existir a conscientização por ambas as partes, do que está acontecendo, podendo assim a empresa tomar atitudes de forma a exterminar com as atitudes hostis e procurar sempre ouvir os dois lados, tanto o assediado como o assediador. Para Zanetti (2004) a melhor forma de prevenir um processo por assédio moral é pela prevenção.

Segundo pesquisa da Fundação Europeia para o desenvolvimento da melhora nas condições de vida e de trabalho, de Dublin:

[...] constatou recentemente que no prazo de um ano, cerca de 8% dos trabalhadores são atingidos, sendo tanto do setor público como privado. No Brasil, 23,8% das pessoas entrevistadas declararam ter sofrido algum tipo de violência psicológica e humilhação, sendo sua maioria mulheres. (ZANETTI, 2004, p.172)

Número assustador no Brasil, o que mostra de maneira clara que não é dado a devida importância pelo fato de ter em muitas das vezes uma forma fácil de ganho, levando assim quem realmente precisa ao extremo de sua saúde mental e física.

Segundo Tolfo e Oliveira (2015), falar em assédio é compreender que sua expressão fica empobrecida na medida em que implicar com ele torna um pecado, pois a vergonha que tangencia o assédio moral e todo sofrimento psicológico é algo que não combina com o que se quer passar nos currículos e tampouco nas redes sociais. A nossa sociedade é antidepressiva, apesar dela estar nas estatísticas e na cultura.

O difícil é, ter a empatia, se colocar no lugar daquele que sofre calado, por não suportar tamanha indiferença frente ao seu sofrimento. O que se pode perceber é que

todas as pesquisas são feitas a partir de uma forma de pensar e não a partir daquilo que é vivido, isso demonstra que aquele que sofre o assédio não tem suporte psicológico suficiente para encarar o real sofrimento vivido, e preferem não lembrar e nem dividir com aqueles que de algum modo poderiam se identificar e criar dentro de si um esperança, que poderia ser, ajudar muitas pessoas que estejam passando ou que já passaram pelo assédio.

Outro problema enfrentado por quem sofre o assédio é que toda dor e sofrimento precisa ser revertido em uma patologia de doença do corpo, possível de tratamento médico, não levando em consideração o trauma psicológico causado pelo terror sofrido, para dessa maneira ter garantido sua seguridade social.

Sendo assim, é o médico quem tem a capacidade de atestar se o trabalhador está apto ao trabalho ou não. Segundo Barreto, que em seu livro “Violência, saúde e trabalho” relata as falas dos trabalhadores que ela atendeu como médica em seu local de trabalho, podemos perceber o sofrimento em que eles são obrigados a passar, *in verbis*:

Os relatos de trabalhadores e trabalhadoras enfatizam que a humilhação gerada na relação com os médicos é a que causa maior dor, potencializando o sofrimento e os deixando muitas vezes sem saber como agir. Dentre as causas mais comuns de humilhação na relação com os médicos, citam as seguintes atividades: considerar os doentes mentirosos; não ter compreensão e afeto; manifestar menosprezo pelas queixas; ridicularizar o doente e a doença publicamente; discriminar as mulheres, afirmando que a origem da doença é psicológica ou nervosa; não examinar; não garantir privacidade nas consultas; falar alto e com a porta do consultório aberta; não fornecer laudos ou cópias de exames e recusar laudos de outros médicos; acusar o cliente da compra de atestado, duvidando da veracidade de suas dificuldades. (TOLFO, OLIVEIRA, 2015, p. 238 apud BARRETO, 2003, p. 177).

Existe um desconforto muito grande em lidar com esses danos por parte do assediado, ele se sente ridicularizado e impotente, por isso o medo da exposição de sua privacidade para com as pessoas, e essas atitudes dos médicos só reforça o sentimento de incapacidade, tornando sua vida cheia de medos e frustrações, levando consigo tudo isso para a próxima relação de emprego.

Para Tolfo e Oliveira (2015), no assédio moral fica comprometido a função da personalidade não excluindo possibilidades de que, prolongamento do sofrimento, as demais funções sejam afetadas, como no caso da função Id de que hábitos motores

e de linguagem formados no passado retornam ocasionando a depressão patológica ou outros danos.

Ainda, em se tratando em assédio moral, no dizer de Tolfo e Oliveira:

[...] o agressor.... medíocre e ambicioso e a desvalorização total da vida e da morte, aliadas a percepção de vida nua ligada ao trabalho moderno, dão, para mim, pistas de compreender o assédio moral como uma falência ética da modernidade. Por isso a necessidade de repensar a ética para além do dever ser e recolocar os valores nos lugares não subordinados à moral da produção e do zelo pela ordem. É imprescindível reaprender a valorizar àquilo que tem valor, o que gera e conserva a vida. Restituir o tempo da contemplação e do pensamento para que a depressão não tome o lugar da criação e a adicção não tome o lugar da dicção. (TOLFO, OLIVEIRA, 2015, p. 244)

Para que isso não ocorra é necessário desfazer de todo pensamento moderno que toma conta das universidades e de tantas outras pessoas em diversos lugares, e dessa maneira poderemos compreender melhor como ocorre o assédio, nos tornando mais humanos e deixando de lado a idolatria pelo gerente carrasco que faz tudo e de tudo pela produtividade e pelo capital.

É necessário atingir o intocável, que é a parte onde os “poderosos” não deixam ser tocado, olhar o outro lado com olhos mais humanos com menos desprezo por aqueles que não sabem se defender, e dar o mínimo de dignidade para esses trabalhadores.

Para Zanetti (2004) existe uma dificuldade muito grande da vítima de assédio se expressar, a humilhação acaba com o seu senso de organização de palavras e da mente para relatar, e com o decorrer do tempo, vem a sua memória lembranças que até então não tinha de situações vividas.

No entender de Zanetti, essa dificuldade surge da seguinte situação:

O sentimento de culpa serve para explicar a dificuldade que a vítima tem de se expressar, sobretudo quando o assédio é individual, pois a realidade acaba sendo pior do que aquela contada por ela num primeiro momento, ela vai aos poucos começando a se abrir e começa a contar outros fatos que não foram contados inicialmente porque lhe faltava palavras.
A vítima é ferida porque ela não soube ou então não pode fazer o que era necessário para parar com o processo, são as humilhações sofridas que atingem a vítima. O sentimento de culpa vem porque ela não soube (ou não pode) reagir. (ZANETTI, 2004, p.110)

O pior momento é aquele em que a vítima se encontra atada pelas circunstâncias, é a sua palavra contra a palavra do poderoso chefe que é adorado e

bajulado pelos demais funcionários que fazem isso só para agradar seu superior. Dessa maneira o assediado prefere calar ao invés de enfrentar, pois sabe que terá pouco ou nada de pessoas que vão lhe apoiar, e também sabe do pensamento da sociedade de que o trabalhador tira proveito da situação para ganhar um dinheiro, a famosa indústria do dano moral.

Quando isso ocorre, essa vítima começa a se isolar no ambiente de trabalho, e isso torna um agravante, pois não só atinge a pessoa, mas também atinge seu local de trabalho. “O isolamento agrava o sofrimento psicológico e o trauma da vítima, enquanto que palavras de apoio ou um gesto de simpatia acabam fortalecendo a vítima.” (ZANETTI, 2004, p.111)

Diante desses fatos, fica claro a existência de uma doença silenciosa ocasionada pelo Mobbing ou assédio. É preciso olhar para essas vítimas com um olhar mais humano, sem pré conceitos já formados, e entender que a doença da alma também provoca dor e sofrimento, e que com o passar do tempo leva a doenças do corpo sem causas aparentes.

As garantias sociais não podem impedir que essas vítimas continuem no anonimato, é necessário garantir um ambiente de trabalho saudável, isso é questão de cidadania e que está associada aos direitos do indivíduo.

5 CONCLUSÃO

A rescisão do contrato de trabalho é precedida por uma consulta com um médico, especializado em segurança do trabalho, que afere que aquele trabalhador está apto para deixar a empresa sem sequelas.

O proletariado lutou por séculos frente aos conflitos gerados pelo avanço do capital e da falta de reconhecimento de direitos mínimos daqueles que produziam a riqueza. A luta é dolorosa, marcada por muita dor, sofrimento e sangue.

O meio de obtenção de trabalho mais comum, por muitos anos, foi a escravidão, onde o homem era subjugado pelo próprio homem, através da força, maus tratos e até mesmo a tortura.

Em seguida, outra forma, não menos agressiva, surge para que alguém se locuplete com o trabalho alheio, a servidão, onde um autodenominado senhor toma posse de uma gleba de terras e oferece segurança para aqueles que necessitam, em troca devem trabalhar as terras, pagar os dízimos e impostos e, se puder viver com o que sobrar, é um homem abençoado.

No feudalismo, não há liberdade, nem mesmo para determinação de onde se estará daqui a alguns anos. Se nasceu pobre, sem casa, desdentado, acalme-se, continuará assim até sua morte. É uma sociedade determinista, dividida em castas, com uma impossibilidade de mobilidade social. Se nasceu assim, morrerá assim.

Logo após isso, tem-se o surgimento da burguesia. Esses, são aqueles que começaram a ter uma pequena revolta contra os senhores feudais e começaram a fazer, por conta própria, utensílios e bens de consumos, tudo de forma artesanal, mas em uma escala um pouco maior.

Surgem as cidades e com elas a necessidade de pessoas capazes de transformar a matéria prima em gêneros de primeira necessidade. As oficinas de sapateiros, construtores e outras atividades são o sonho de qualquer jovem para sair da batuta dos senhores. Ledo engano, eles, caem nas mãos dos burgueses que começam a acumular riqueza cada vez mais e o trabalho começa a ganhar outra roupa.

O feudalismo, gradualmente perde espaço para as cidades, e os trabalhadores dos campos são transferidos para as cidades como operários, há uma profunda mudança histórica acontecendo. A lei da chibata começa a dar espaço para a proclamação de direitos, como uma certa revolução.

A indústria começa a nascer com suas máquinas a vapor cada vez mais sedentas por apresentar lucro aos seus proprietários. Enfim, a revolução industrial se apresenta e o trabalhador, até então, faminto por um pedaço de pão na servidão, vê-se escravizado por um trabalho mecânico sem as mínimas condições de existência.

A revolução industrial faz com que a humanidade avance em tecnologia e ganhos de capital, porém, gera uma classe de pessoas que são exploradas dia após dia, mas elas são necessárias para manter o exército de desvalidos e necessitados.

Como marco regulatório do exposto acima temos o Liberalismo, que busca o rompimento com toda a tradição, comum aos sistemas monárquicos, bem como, com o servilismo do ser humano, ainda, necessita uma divisão dos poderes do Estado. As pessoas querem a capacidade de poder administrar algo que é seu, pelo que trabalham, não querem mais uma pessoa ungida por Deus para dizer o que fazer, querem ditar os rumos da própria vida e da sociedade em que vivem.

Ocorre que se observa tratar-se de uma utopia, até os dias de hoje, pois a autoafirmação, a independência, são ditadas apenas por pessoas que possuem o poder econômico ou pela revolta das massas.

Diante dessa conjuntura, são emitidas as primeiras leis sociais de defesa do trabalho de mulheres, crianças, jornada de trabalho, ainda, com a especialização da legislação foram criados mecanismos de defesa social nas várias constituições promulgadas em muitos países, não sendo um processo já fechado, mas em constante transformação.

Com o avanço de regimes fascistas, nazista na Europa, há uma grave crise de valores humanos na sociedade. O ser humano passa a ser apenas uma figura simbólica de um regime de superioridade, o sectarismo toma conta das discussões e a arquitetura das ofertas é posta em prática, o holocausto está pronto para deleite da raça superior.

A dignidade humana foi afrontada, os direitos dirimidos por aqueles que mais ganham, a força bélica ganha um destaque na teoria do discurso, se a sua raça não for superior, não é necessário ter dignidade.

Uma nova cultura de dignidade da pessoa humana é estabelecida com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e junto a isso, o trabalho ganha uma roupagem de proteger os direitos dos trabalhadores, proteger as suas dignidades em face do capital.

Os direitos humanos são intrínsecos ao direito do trabalho, sendo que, regular as relações laborais é um ato em defesa da dignidade humana e manter a psique do trabalhador é uma das nuances.

Sabe-se que a hierarquia e a disciplina são premissas para a ordem, dentro de um sistema positivo, e até mesmo à manutenção da dignidade do trabalhador, mas o empregador não pode usar da prerrogativa diretiva para extrapolar com seus funcionários.

Quando isso acontece, a resistência, que é intrínseca ao ser humano, e qualquer um que se veja numa situação em que o direito é afetado tem a natureza de repelir a injusta agressão, de resistir. Um exemplo clássico disso tudo são a criação dos sindicatos que contrapõe aos interesses patronais, agindo como contrapeso na relação entre patrão e empregado, fazendo com que haja voz a parte hipossuficiente.

Na Constituição Federal de 1988, o poder constituinte originário atribuiu direitos aos trabalhadores, como também estabeleceu limites aos poderes do empregador, esses limites devem ser respeitados quando da relação laboral com seus empregados, nunca indo além de suas prerrogativas.

O *Mobbing*, dentro de uma relação de trabalho efetiva, requer um opressor com prerrogativas sobre o assediado, que afronta o princípio da dignidade humana daquele trabalhador que sofre o dano.

Vale ressaltar que se torna mais corriqueiras doenças ocupacionais, além é claro, de doenças psicossomáticas que afetam, não apenas o proletário, mas também sua família e sua vida em sociedade, como reflexo de uma opressão.

Tudo o que o trabalhador escuta, para denegrir a sua imagem como atividade laboral, é internalizada fazendo com que a pessoa se torne incapaz, diminuída, mas, isso não é o que realmente acontece com sua capacidade, isso é algo que acaba sendo tomado como um fardo muito pesado, sendo que não há possibilidade de externar esse sentimento.

A reação das pessoas em relação a esse fato, é que as elas acabam julgando o sentimento do ofendido, não tendo em conta, o quanto doloroso é a imagem da agressão. Na verdade, o medo de ser ridicularizado, faz com que não haja uma cobrança mais efetiva por parte do trabalhador.

Em uma sociedade onde o assédio é considerado ridículo, não há campo para a reclamação do empregado, pois, esse não tem suporte de atendimento para lhe orientar o que tenha de fazer.

Geralmente, o que ocorre, quando o trabalhador enxerga a necessidade de um acompanhamento, o grau psicológico do dano já é muito grande, porque ele se sente excluído da relação laboral existente na empresa, ele não se vê encaixado na engrenagem da sociedade.

Com esse vazio, essa insatisfação, ele não vê uma luz no fim do túnel, procurando um serviço médico para solucionar o problema que ainda não sabe o que é. Nessa consulta relata o que sente e, invariavelmente, lhe é prescrito antidepressivos, ansiolíticos que mudam suas sinapses e rotinas de trabalho.

Diante de tudo isso, e das constantes investidas do agressor torna difícil a convivência. Dessa forma, há algumas possibilidades, e uma delas é o afastamento da empresa para tratamento de saúde.

Porém, no retorno ao trabalho a perseguição é maior, sendo que, a cultura laboral nessa sociedade é que o menosprezo sobre aquele que se afasta por motivo de saúde psicológica faz com que o trabalhador que não tem responsabilidade com a empresa.

A empresa quando tem em mãos o atestado com o número do Cadastro Internacional de Doenças – CID, ao invés de investigar o que acontece com seu colaborador, não demonstra preocupação com a saúde do trabalhador e sim com as consequentes falta de produtividade.

A opressão, nesses casos torna-se maior, pois não dão a devida importância ao trabalhador acometido da moléstia, imperando um medo, falta de espaço para poder falar sobre o que está acontecendo.

De outra forma, fica empresa, oprimindo o trabalhador, ameaçando para que ele se sinta cada vez a mais incapaz de fugir da situação sem saber o que fazer, pois o poder diretivo, personalizado na pessoa do chefe, lhe oprime, diminui e faz com que pense que o errado no caso é ele.

A opressão é tamanha que o trabalhador só se vê com deveres e sem nenhum direito, pois foi tão desprezado, humilhado, ridicularizado que internaliza essa situação e não falará para ninguém o que ocorreu, pela vergonha e de acreditar que as pessoas não acreditaram em sua história.

O opressor faz com que o agredido seja diminuído pelo poder que possui, seja ele econômico, social ou até mesmo, em uma relação de força com o empregado, onde, a parte mais fraca sempre vai perder.

Como se pode identificar esses danos causados, se no exame médico que é feito a cada demissão, está o parecer do profissional da saúde, que o funcionário é apto para o desligamento da empresa. Isso demonstra a ineficácia e a forma mascarada do serviço médico de segurança do trabalho.

Ocorre que, segundo a melhor doutrina, a maneira de identificar as vítimas ou a existência de danos causados ao trabalhador é a composição de uma equipe multidisciplinar de profissionais da área da saúde, como psicólogos, psiquiatras e médicos de segurança do trabalho.

Então, partindo dessa premissa, o sistema de saúde e segurança do trabalho, da forma que é posta na legislação e em sua atuação, é ineficaz, pois não permite a identificação de moléstias psicológicas advindas da relação de trabalho que geram as doenças patológicas no corpo.

Sendo assim, uma das formas de coibir o *Mobbing* ou assédio, é a instituição de uma legislação que possa integrar serviços de natureza multidisciplinar, para admissão e demissão, que compreenda profissionais da psicologia, da psiquiatria e medicina e saúde do trabalho.

Diante de todas essas situações, após a demissão do trabalhador, esse requer em juízo a reparação de danos morais pelo assédio sofrido durante a relação laboral, quando isso ocorre.

Mas, veja-se bem, como pode um profissional da área das relações jurídicas e sociais, julgar e determinar, sem laudos médicos e psicológicos comprovando se houve ou não o dano sofrido que está sendo requerido.

Sabe-se que o julgador cria seu juízo pelos fatos narrados na inicial, quando há dúvidas, são requeridas as testemunhas para elucidar o caso.

Ocorre que, também nessa seara é importante a perícia psicológica com laudo técnico para que seja demonstrada a real perda, pois existe uma distorção em relação a saúde mental do trabalhador, onde, invariavelmente, são analisados aspectos materiais do direito, não dando azo ao sofrimento mental que o trabalhador sofreu.

É necessário retirar esse estigma das pessoas que sofreram o dano moral, o sofrimento não é uma industrial, e os assediadores estão em todas as partes de nossa sociedade.

O sofrimento e o número de pessoas que sofrem com transtornos psicológicos aumenta vertiginosamente em nosso meio, refletindo na vida no seio da família,

gerando muitas frustrações que são arrastadas de trabalho a trabalho, de empresa a empresa, de ano a ano.

O *Mobbing*, assédio moral, acosso é real e destrói a vida da pessoa. A tristeza de ser enganada, por um salário, causa dor e sofrimento.

Este trabalho monográfico é apenas uma forma de lutar contra a opressão que muitos trabalhadores sofrem diariamente, pois necessitam levar o sustento e vendem sua força de trabalho por um valor ínfimo, tendo de suportar a dor no íntimo do seu ser.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 nov. 2019.
- CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. e-book
- COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. e-book.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.
- FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: frente à doutrina, jurisprudência e legislação**. São Paulo: LTr, 2006.
- FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral: uma visão multidisciplinar**. 2º ed. São Paulo: Atlas, 2015, e-book.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**, 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017, e-book.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2015. e-book
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. e-book
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16º ed. São Paulo: Atlas, 2015, e-book
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. e-book.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo, 2014.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 24 Nov. 2019

PALMA, Rodrigo Freitas. **História do direito**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. e-book

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e justiça internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. e-book.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. (Coleção esquematizado®) e-book.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de direito constitucional** / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz. Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero. – 7. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. e-book.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

TOLFO, Suzana da Rosa, DE OLIVEIRA, Renato Tocchetto. **Assédio moral no trabalho**: características e intervenções. Florianópolis - SC: Lagoa, 2015. e-book

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no trabalho**. 2004. Curitiba PR. e-book