

A CONDUTA DO ASSÉDIO MORAL VIRTUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Lúcia Helena Fazzane de Castro Marino ¹

Mário Furlaneto Neto ²

RESUMO

As mudanças ocorridas no cenário empresarial vem acompanhadas de modificações nas relações sociais e políticas associadas às novas tecnologias que provocam novas relações de trabalho. Vale destacar, as modificações ocorridas no cenário empresarial vem acontecendo em escala mundial paralelamente a inovações tecnológicas, gerenciamento de custos internos, aumento de produtividade e diversos outros fatores internos e externos das organizações que influem diretamente no mercado em que atuam. Desta forma, as empresas buscam aliar conhecimento e fluxo de informações com intuito de se manterem competitivas diante do novo contexto ora apresentado. Face às novas relações de trabalho flexibilizadas e o direcionamento ao cumprimento de metas previamente estabelecidas, o trabalhador está exposto a prática do assédio moral de forma presencial e por ferramentas virtuais, que o levam a situações degradantes de trabalho e humilhações que poderão afetar sua honra e dignidade humana tuteladas por nossa Carta Magna e legislações infraconstitucionais que o amparam diante do fenômeno habitualmente praticado no cenário empresarial.

Palavras-chave:, Cyberbullying; Trabalho; Organizações.

INTRODUÇÃO

O atual cenário das organizações enfrenta o desafio de competir com grandes e repentinas mudanças à busca de ofertar produtos e serviços que atendam as necessidades e expectativas de seus clientes.

No âmbito interno das organizações existe intensa preocupação em moldar seus recursos tecnológicos, materiais, pessoas e processos para obter custos baixos e maximização de lucros.

¹ Mestra em Direito - Centro Universitário Eurípides de Marília/SP (UNIVEM), Professora da Faculdade de Tecnologia do Governo do Estado de São Paulo - Fatec Júlio Julinho Marcondes de Moura- Garça/SP. Email: relumarino@yahoo.com.br.

² Delegado de Polícia. Doutor em Ciência da Informação pela UNESP. Professor da graduação e Mestrado em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília/SP (UNIVEM). Coordenador do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Direito e Internet (NEPI). Email: mariofur@univem.edu.br

Nesta seara se faz necessário que a organização por meio da informação e do conhecimento providencie a integração das diversas funções, setores e processos aliados ao know-how de seus trabalhadores na denominada gestão do conhecimento.

Notadamente, este novo contexto empresarial estabeleceu novas relações de trabalho flexibilizando meios e processos que garantam produtividade e o cumprimento de metas previamente delimitadas favorecendo a prática do assédio moral nas organizações.

Desta forma, a globalização econômica trouxe consigo a integração de pessoas e métodos de trabalho associados às novas tecnologias possibilitando a prática do assédio moral virtual denominado como cyberbullying, submetendo os trabalhadores a condições hostis de trabalho e a humilhações por intermédio de mensagens, emails, whatsapp e demais ferramentas eletrônicas com o intuito de atingir sua honra e dignidade humana causando-lhe malefícios físicos e psicológicos.

Nesse sentido, por meio de revisão bibliográfica, legislação constitucional e infraconstitucional busca-se apresentar como essas questões são tratadas pelo direito do trabalho no âmbito das atividades empresariais.

1.AMBIENTES E FLUXOS DE INFORMAÇÕES ORGANIZACIONAIS

Os ambientes organizacionais se deparam com ambientes externos nos quais englobam clientes, fornecedores, concorrentes que interferem diretamente nas tomadas decisões empresariais, por outro lado, existem os ambientes internos formados por estrutura, pessoas, recursos materiais e recursos financeiros, todavia, ambos com universos distintos que produzem conhecimento e informação indispensáveis para o dia a dia das organizações.

Valentim (2016, p. 4) esclarece que os ambientes organizacionais são constituídos por estruturas, processos, fluxos, comunicação, cultura, entre outros. Contudo, ao se referir aos fluxos de trabalho afirma que são compostos por informação e conhecimento direcionados às atividades e tarefas a serem desempenhadas.

Para a autora, os fluxos informacionais são elementos chave na relação pessoas e ambiente garantindo maior ou menor grau de estabilidade nesta integração, ademais, por meio da gestão da informação se desenvolve confiabilidade para acesso, obtenção e uso de informações a serem utilizadas com finalidades distintas, visando atender aos objetivos propostos pelos membros estratégicos das organizações (VALENTIM, 2016, p. 5).

Enfatiza a autora, que o contexto das organizações é formado por níveis estratégicos, táticos e operacionais que se interrelacionam para proporcionar a conexão de informações necessárias para tomadas de decisões rápidas e assertivas.

Valentim (2016, p. 6) elucida que a partir das decisões tomadas ocorre o tráfego com dados e informações que possibilita a construção do conhecimento nos sujeitos organizacionais cujo objetivo está centrado em ações imediatas, face ao mundo do trabalho altamente competitivo exigindo das organizações respostas rápidas em consonância com o dinamismo de mercado.

Em sua visão, os fluxos de informação existentes nas empresas se formam por meio das pessoas e setores que atuam em suas atividades, tarefas e decisões que são compartilhadas no ambiente e, posteriormente, usadas e aplicadas para outros objetivos agregando-se novos valores e permitindo sua mutabilidade tornando os ambientes organizacionais complexos quanto a geração, compartilhamento, acesso e uso de dados e informações (VALENTIM, 2016, p. 7-8).

Com efeito, no cenário organizacional se desenvolve os denominados fluxos de conhecimento compreendidos como a transferência de competências, habilidades e capacidades estratégicas relacionadas aos processos como know-how, constituído por vivências e experiências individuais e grupais compartilhadas entre os membros da organização, propiciando transparência das informações e estabelecimento de estratégias conjuntas que atentam aos objetivos e metas empresariais previamente delineadas.

Assevera ainda, que os fluxos informacionais proporcionam o desenvolvimento de políticas voltadas à geração, compartilhamento e uso da informação, por meio de instruções normativas que definam responsabilidade, autoridade e função de cada sujeito organizacional, bem como rotinas de trabalho, controle e feedback a gestores cujo objetivo está em buscar melhorias contínuas para os processos, canais de comunicação e o próprio fluxo de informação (VALENTIM, 2016, p. 16).

Sustenta a autora, os canais de comunicação e os fluxos informacionais possibilitam compreender como ocorrem as ações administrativas, a dinâmica de atividades e tarefas e a influência da informação e do conhecimento no contexto laboral e a identificação de pessoas e setores ativos quanto a geração, compartilhamento, uso da informação e conhecimento organizacional.

Ferreira (2010, p. 34), destaca que o ambiente organizacional pautado sob o prisma do fluxo de informações à busca do compartilhamento de conhecimentos e informações nas

relações de trabalho, encontram-se em consonância com a atual organização do trabalho nos moldes do mundo globalizado e sistematizado à garantir interesses econômicos e contribuir para que as empresas maximizem seus lucros e adotem condições agressivas no ambiente de trabalho.

Notadamente, a globalização econômica traz consigo uma infinidade de mudanças estruturais nas relações de trabalho transformando os valores sociais, econômicos, políticos, éticos e morais.

Assim, o ambiente organizacional pautado de desafios busca por intermédio de novas formas de gestão conjugadas com ferramentas que possibilitem agilidade produtiva e pessoas capazes de trabalhar em equipe, assimilar novas tecnologias, detentor de conhecimentos técnicos, competitivo e flexível inaugurando a era da técnica, da competitividade e da flexibilidade das relações de trabalho (FERREIRA, 2010, p. 32).

Face às considerações aduzidas, o estímulo à produção mediante a competitividade gera um contexto profissional no qual contribui para situações insustentáveis em virtude da insegurança nos empregados pelo medo de demissão permeando um ambiente profissional cada vez mais ameaçador.

2.ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A conduta do assédio moral no ambiente de trabalho tem crescido face ao dinamismo do mundo do trabalho, diante de novas formas de gestão à busca por processos que acelerem os mecanismos de produção e garantam lucros às organizações.

Ferreira (2010, p. 7), aduz que o homem é um ser social, contudo, apesar de a vida em sociedade ser uma necessidade vital poderá ocorrer desentendimentos, violações de direitos e desrespeito ao contrato social estabelecido entre empregado e empregador, impondo-se a necessidade de estabelecer regras de convívio entre todos para que a sociedade seja mantida.

Ávila (2009, p. 13) enfatiza que o assédio moral desenvolve-se em qualquer relação de trabalho e todo trabalhador poderá estar exposto ao fenômeno diante dos efeitos da globalização acompanhada de inúmeros avanços tecnológicos, estimulando a mundialização dos meios de comunicação e a aceleração da mobilidade do capital cujo deslocamento passou a se produzir velozmente por vias eletrônicas alterando os valores sociais.

Ainda em sua visão, as mudanças advindas nos últimos anos deram lugar a novas formas de administração, reengenharia, reorganização e reestruturação administrativas em meio ao contexto da globalização e industrialização. No entanto, a conjuntura de desvalorização do

trabalho humano é marcada pelo estímulo produtivo e competitividade proporcionando o aparecimento do assédio moral como substrato fecundo (AVILA, 2009, p.28).

Enfatiza o autor que a competitividade empresarial a qualquer custo sem a observância dos limites éticos associados ao excesso de oferta de mão de obra e redução de postos de trabalho oriundos na nova reestruturação organizacional, constitui um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral no ambiente laboral por meio de condutas abusivas reiteradas que ocasionam lesões a dignidade, integridade física e psicológica da pessoa contribuindo para a degradação do meio ambiente de trabalho (AVILA, 2009, p. 29-30).

Alkimin (2010, p. 37), esclarece que o assédio moral ou agressão psicológica é um fato social que ocorre no meio social e mais intensamente no ambiente de trabalho abrangendo o setor privado e a Administração Pública.

Prossegue a autora, que essa agressão psicológica ou sofrimento invisível imposto ao trabalhador se concretiza em uma invasão progressiva no território psíquico do outro, momento que se universalizou no mundo pós- moderno.

Em sua visão, a relevância jurídica do assédio moral é cristalina, uma vez que, a prática contamina o ambiente de trabalho, viola garantias constitucionais de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, além de agredir a dignidade humana do trabalhador atingindo atributos pessoais como: imagem, saúde, liberdade, intimidade, honra e boa fama ingressando na esfera do dano moral delimitando a conclusão que o assédio moral viola direitos fundamentais tutelados pelo ordenamento jurídico constitucional (ALKIMIN, 2010, p. 37-38).

Alvarenga (2012, p. 3), afirma que além do assédio moral individual que tem como objetivo a exclusão da vítima do mundo do trabalho discriminando-a perante o grupo, há também o assédio moral denominado organizacional que tem por objetivo a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa por meio do estabelecimento de metas.

Enfatiza o autor que a moderna organização do trabalho tem como objetivo a instauração do mercado globalizado, através da competitividade e de grandes resultados a baixos custos.

Nesta seara (ALVARENGA, 2012), aduz sobre a reestruturação e reorganização do trabalho que se deparam com a adequação dos trabalhadores às novas características que envolvem: qualificação, polivalência funcional, visão sistêmica do processo produtivo, autonomia e flexibilização sob a ótica da globalização acompanhadas da exigência de maior escolaridade, competência, eficiência, competitividade, criatividade aliados ao objetivo de produzir mais com o menor custo possível.

Dessa forma, o trabalhador atual está submetido a um ambiente laboral com características competitivas, obrigando-os a serem também competitivos sob pena de não permanecerem em seus postos de trabalho.

Neste contexto, o assédio moral organizacional compreende um conjunto sistemático de práticas reiteradas, advindas de métodos de gestão cuja finalidade volta-se a determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade (ALVARENGA, 2012).

Lima Filho (2009, p. 81) declara que a conduta do assédio moral supõe risco a saúde da vítima e acarretar consequências em determinadas atividades a constituir perigo com a possibilidade de erro ou falta de concentração aliada à situação de *stress* que pode produzir na vítima.

Prossegue o autor, na medida em que o assédio moral constitui um atentado à dignidade moral, um dano à saúde mental, podendo ter incidência na saúde corporal do trabalhador, resulta em um fenômeno que constitui um risco laboral com todas as medidas legais cabíveis a serem aplicadas (LIMA FILHO, 2009, p. 82).

Aguiar (2006, p. 33) o assédio moral em uma organização é constituído de atitudes comportamentais para desarticular o bem estar da pessoa denominada como vítima. A construção do assédio moral inicia-se com a diminuição dos valores morais do indivíduo com a capacidade de desestruturação da pessoa e a presença do medo na relação de trabalho estabelecida entre empregado e empregador.

Ainda em sua visão, a tolerância ao medo passa pela não aceitação da liberdade, do pensamento livre e criativo, do agir e o de não perder o próprio emprego, assim o medo é submeter-se a novas regras e normas morais implantando o terror psicológico e confirmando a dominação capitalista imposta pelo novo sistema da era globalizada.

Prata (2008, p. 31), afirma que o assédio moral no trabalho normalmente parte do superior hierárquico imediato (assédio vertical), mas também pode provir dos colegas de mesmo nível (assédio horizontal) ou até de subordinados em relação ao chefe (assédio ascendente).

Para o autor, o assédio moral no trabalho se caracteriza por perseguições reiteradas ao longo do tempo, administradas com ações que minam as resistências psicológicas e físicas do trabalhador.

As condutas praticadas poderão acarretar enfermidades que dificultarão a capacidade laborativa e a percepção de que os valores tradicionais de fidelidade, honestidade e tempo de

serviço dedicados à empregadora foram colocados num segundo plano tornam-se de plena compreensão pela classe trabalhadora (PRATA, 2008, p. 142).

Diante das novas práticas de gestão adotadas os funcionários que não alcançam os níveis de produtividade desejados tornam-se um problema para as empresas, constituindo o ponto primordial para a alternativa cruel de degradar o ambiente de trabalho pautado por hostilidades forçando a vítima a optar pela demissão, aposentadoria voluntária e em casos extremos a requer por invalidez. Em outras hipóteses, induzir a vítima a inúmeros erros e absenteísmos que lhe acarretarão despedida por justa causa ou simplesmente despedido (PRATA, 2008, p. 146).

Para (ALVARENGA, 2012), o assédio moral organizacional tem-se como finalidade o aumento de produtividade, a diminuição de custos e a exclusão de trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros.

Assim os programas de metas provém da:

reinvenção do capitalismo e conduzem o ritmo de trabalho a níveis intoleráveis. Os trabalhadores são implantados em uma organização do trabalho dominada pela busca de rendimento máximo, absolutamente despreocupada com os problemas humanos (EMRICK, 2009, P.20 APUD ALVARENGA, 2012).

Segundo a autora a predominância pela maximização de lucros e a prevalência de interesses econômicos criaram um ambiente propício para a disseminação da busca agressiva por resultados, para alcançar metas estabelecidas em evidente extrapolação dos limites do poder diretivo das empresas.

Neste sentido, o assédio moral organizacional centra-se no engajamento subjetivo do grupo de trabalhadores por meio de controles e disciplinas, bem como as metas de produção e regras administrativas violando direitos de personalidade do obreiro (ALVARENGA, 2012).

Este novo cenário deve impulsionar as empresas concentrarem maior atenção nos ambientes onde são executados os trabalhos, de forma a buscar melhor adequação às novas tendências mundiais de desenvolvimento e qualidade de vida no trabalho, visto que, mesmo o empregador possuir o direito de estabelecer metas e estratégias para atingir resultados, em contrapartida não cabe ao empresariado o desrespeito ao empregado a fim de obter lucros e resultados lesando a dignidade da pessoa humana do obreiro (ALVARENGA, 2012).

De acordo com Teixeira (2009, p. 27) a prática do assédio moral no ambiente de trabalho encontra motivação ao rebaixar a moral ou psicológico do ofendido, visando sua diminuição como trabalhador e, mesmo, como pessoa.

Enfatiza o autor, que o agente causador pode ocupar posto de mesma ou semelhante hierarquia dentro da empresa e não necessariamente ser chefe ou membro superior ao assediado.

O requisito indispensável para a caracterização do assédio moral nas organizações consiste na intencionalidade dos atos praticados e no animus do agente, ou seja, o autor deve ter o firme propósito de humilhar a vítima considerando elemento chave para a caracterização da conduta (TEXEIRA, 2009, p. 11).

Em sua visão, o assédio pressupõe como elemento que compõe sua figura jurídica a repetição de um ato, a reiteração de uma conduta com sua prática constante que resultará em um dano estabelecendo relação entre as figuras do meio e do fim, sendo utilizado com a finalidade de causar ao ofendido dano a sua moral.

Hirigoyen (2009, p.65), aduz que por assédio em um local de trabalho deve ser entendido toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam acarretar dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo seu emprego ou degradar o meio ambiente de trabalho.

Neste prisma autora salienta que o fenômeno foi identificado no começo desta década, com efeitos destruidores do ambiente de trabalho diminuindo a produtividade, favorecendo o absenteísmo devido aos desgastes psicológicos que o acompanham.

Para a autora, a guerra psicológica no contexto das organizações agregam:

o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores; não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, depremido. E é difícil recuperar-se (HIRIGOYEN, 2009, p. 66).

Percebe-se que assédio moral no ambiente laboral esbarra por certas barreiras de aceitação face ao abuso de poder, contudo, o assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente, onde em um primeiro momento as pessoas envolvidas relevam tais situações que se agravam com o tempo provocando sérios danos psicofísicos tornando-se um fenômeno devastador das relações de trabalho.

Segundo a autora, esse tipo de procedimento só é possível quando a empresa finge não vê-lo ou quando o encoraja permitindo que a perversão estimule a emulação entre os indivíduos que não são propriamente perversos, mas que perdem seus referenciais e a deixam persuadir esquecendo nesta explosão pela competição todos os direitos garantidos juridicamente em prol dos trabalhadores (HIRIGOYEN, 2009, p. 93).

Notadamente, as novas formas de trabalho que visam crescer o desempenho nas empresas, deixam de lado todos os elementos humanos gerando estresse e criando condições favoráveis à expressão da perversidade.

Por outro lado, este novo cenário empresarial faz nascer nos trabalhadores o medo em permanecer em seus postos de trabalho e a manutenção de seus empregos, o que contribui sobremaneira para a aceitação da prática da conduta do assédio moral no ambiente de trabalho.

Contudo, as conseqüências econômicas advindas da prática do assédio moral não deveriam ser negligenciadas pelas organizações, uma vez que, a degradação do ambiente de trabalho vem acompanhada de diminuição de eficácia, rendimento do grupo ou equipe de trabalho e a longo prazo percebidos pelas empresas como minimizadores de lucros e competitividade junto aos seus mercados de atuação.

3.TUTELA JURISDICIONAL NA CONDUTA DO ASSÉDIO MORAL

Diante da prática do assédio moral no ambiente de trabalho é possível invocar a tutela constitucional e infraconstitucional como meio de atenuar e coibir a conduta que acarreta inúmeros malefícios ao trabalhador.

Para Lima Filho (2009, p. 114) o assédio moral viola bens e valores integrantes do patrimônio moral e material da vítima e por conseguinte seus direitos fundamentais, sua dignidade, sua integridade física e moral e os direitos básicos reconhecidos ao trabalhador no ordenamento jurídico.

Salienta o autor, que os órgãos do judiciário devem atuar a fim de garantir a reparação de danos que as condutas assediantes causam a sua vítima.

A prática do assédio moral encontra amparo constitucional em seu artigo 1º, inciso III, no que se refere a conduta de violar a dignidade da pessoa humana, diante de reiteradas agressões verbais que afetam o trabalhador psicofisicamente (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 2014, p.7)

Neste sentido a Carta Magna em seu artigo 5º assegura que todos são iguais perante a lei, sem distinções de qualquer natureza e inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à

igualdade, à segurança e a propriedade e em seu inciso X sob o seu manto encontra-se a inviolabilidade a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas e o direito de indenização por danos materiais e morais causados, notadamente, todos esses elementos são passíveis de tutela diante da conduta do assédio moral no trabalho (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 2014, p.8).

Logo mais, dispõe o artigo 170, da Constituição Federal, inserido no Título VII, denominado “A ordem econômica e financeira”, que discorre sobre a valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos existência digna como estabelece a justiça social (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 2014, p.61).

O artigo 193, Título VIII, da Constituição Federal de 1988 denominado “A ordem social”, estabelece a ordem social como base primordial do trabalho com objetivo de assegurar o bem estar, a justiça social e garantir o processo econômico (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 2014, p.64).

Por fim, na esfera constitucional a conduta do assédio moral poderá valer-se do amparo do meio ambiente sadio de trabalho, por intermédio do artigo 225 da Constituição federal de 1988 que resguarda a todos o direito a um meio ambiente equilibrado, à sadia qualidade de vida, impondo ao Poder Público e a coletividade o dever de defendê-lo e preservá-los em prol das futuras gerações. Ao que se refere especificamente ao assédio moral no trabalho, consiste em garantir a qualidade de vida no trabalho e a intervenção do Poder Público e a coletividade para defendê-lo (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 2014, p.73).

Assegura Lima Filho (2009, p. 115) no âmbito laboral o assédio moral pode ser considerado como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador, assim o trabalhador vítima do assédio moral praticado pela empresa diretamente ou por meio de seus prepostos poderá invocar o art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e considerar resiliado o contrato arrolando o empregador com o cometimento de falta grave, bem como requerer as indenizações devidas por dispensa injusta.

Ademais para o autor quando a agressão não tiver origem no empregador, mas na conduta de seus prepostos institui a possibilidade de exigir dos representantes legais da empresa medidas que façam cessar a violência, inclusive com transferência do ofendido ou do agressor para outras atividades que não se relacionam com as partes, delimitado pelo art. 12 do Código Civil prevendo medidas de natureza reparatória e medidas que façam cessar a conduta agressiva aos direitos de personalidade do trabalhador.

Corroborar Alkimin (2010, p. 89), que sob o prisma das obrigações contratuais oriundas de gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, caracterizando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais violando o dever de respeitar a dignidade e intimidade da vítima legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

Prossegue a autora, caracteriza-se como figura da dispensa indireta tarefas impossíveis ou atribuição de tarefas incompatíveis com o aspecto físico, idade ou saúde do empregado impelindo-o a estado de fadiga (física ou mental), debilitando suas forças e comprometendo sua resistência.

Segundo Lima Filho (2009, p. 116) no cenário internacional a Organização Internacional do Trabalho (OIT) integrada ao ordenamento jurídico nacional assegura ao trabalhador o direito de interrupção da prestação de serviços ou de atividades que representem perigo iminente e grave para sua saúde e segurança com fulcro na Convenção 155 da OIT.

Por fim, na esfera penal não há uma legislação penal tipificando o assédio moral como delito, contudo, a depender do tipo de agressão tais como: a integridade, a honra, a liberdade, a intimidade e ao direito de não ser discriminado é possível ser tipificada como crime na forma prevista pelo Diploma Penal arts. 129, 138, 139, 146, 147 e 149 e na Lei 9.029/95 no art. 2º quando tratar-se de assédio discriminatório (LIMA FILHO, 2009, p.122).

Ávila (2009, p. 93) salienta a importância dos legitimados para atuar no desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho, causando doenças e danos ao ambiente laboral, neste aspecto o Ministério Público do Trabalho (MPT) encontra-se reconhecido como legitimado ativo para impetrar ação civil pública com previsão nos arts. 127 a 129 da Constituição Federal de 1988 e ainda no art. 170 do mesmo diploma constitucional e na Lei Complementar n.º 75/93, art. 83, inciso III, no qual define a atuação do Ministério Público a promover referida ação no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa dos interesses coletivos e direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Na visão do autor, a atuação sindical se destaca como legítimo para combater o assédio moral das categorias profissionais do empregado prevista no art. 513 da CLT, com representação negocial, econômica e assistencial perante as autoridades administrativas e judiciárias, para garantir os interesses da categoria ou individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida (ÁVILA, 2009, p. 94).

Na esfera extrajudicial as medidas preventivas no contexto interno da empresa poderá ser realizada com a participação de mediadores e os membros da Comissão Interna de

Prevenção de Acidentes (CIPA), uma vez que, o assédio moral no trabalho é considerado um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde a vítima caracterizando-o como doença do trabalho equiparada a acidente de trabalho, tornando-se competência da CIPA atuar no combate e prevenção deste tipo de conduta (ÁVILA, 2009, P. 96).

Claro está portanto, que a conduta do assédio moral no ambiente de trabalho não possui tutela jurídica específica, contudo, a ausência de uma lei específica não impede os tribunais do trabalho de reconhecerem a gravidade do fenômeno e coibi-lo com instrumentos fornecidos pela legislação vigente, possibilitando o trabalhador resguardar-se do processo destruidor ao qual está exposto.

4. A CONDUTA DO ASSÉDIO MORAL VIRTUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O mundo do trabalho diante das novas formas de gestão à busca de produtividade e maximização de lucros tem se deparado com a conduta do assédio moral virtual por intermédio de emails, whatsApp, mensagens e outros meios eletrônicos afins.

Virgens Filho (2016) reza sobre as mudanças nas relações de trabalho, controle e supervisão do trabalho alheio, trazendo desafios ao Direito do Trabalho no combate a práticas ilícitas manifestadas pelo uso nocivo da tecnologia.

Para o autor, o trabalhador que utiliza esse tipo de ferramenta torna-se mais vulnerável aos abusos praticados por esses meios, especialmente o assédio moral por meio eletrônico.

Enfatiza o autor, que o assédio moral organizacional também conhecido como assédio moral estratégico tem como objetivo manutenção de lucros em detrimento do respeito à dignidade da pessoa humana, no que se refere ao assédio por meio eletrônico poderá ser praticado com envio insuscetível de gravação em mídias eletrônicas.

De acordo com Garcia e Furlaneto Neto (2016, p. 9) a internet tem formado uma própria cultura global baseada em uso éticos consolidada na sociedade no decorrer dos tempos, todavia, por meio da ferramenta ocorre um intenso fluxo de informações que se multiplicam com base em um intenso fluxo de dados e a criação constante de novos recursos.

Para os autores, a internet no cenário jurídico vislumbra a necessidade de flexibilização normativa, uma vez que, diariamente surgem novas relações jurídicas sociais providas de vários conflitos que o legislador deverá acompanhar no ritmo de evolução e crescimento da internet (GARCIA; FURLANETO NETO, 2016, p.11).

Ademais, ressaltam os autores a internet é um espaço propício para o exercício das aptidões de consciência e responsabilidade pelo fato da rede proporcionar recursos aos usuários

para manifestarem seus pensamentos e denunciarem violações das leis morais que estejam voltadas aos princípios fundamentais constitucionalmente assegurados (GARCIA; FURLANETO NETO, P. 14).

Desta forma, o usuário possui o direito de exercer suas liberdades fundamentais e preservar seus direitos inerentes à sua condição de pessoa, nas relações entre um indivíduo e outro e nas relações com as empresas (GARCIA; FURLANETO NETO, 2016, p. 16).

Notadamente, a principal tecnologia da era informatizada é a internet que se encontra disponível em computadores, celulares, tablets, notebooks, televisores, entre outros equipamentos transmitidos por modos variados em vias públicas e particulares.

Ainda sob suas visões, a nova hermenêutica jurídica constitucional tem possibilitado aos operadores do direito a aplicação de normas jurídicas em face de bens tutelados no ambiente da internet, voltados a atender os interesses sociais de forma dinâmica com o objetivo de garantir segurança jurídica aos usuários e a sociedade. (GARCIA; FURLANETO NETO, 2016, p.17).

Aduz Galia (2015) que os meios virtuais são uma realidade e o acesso facilitado com a utilização da internet faz surgir novos problemas que carecem de efetiva tutela jurídica, como é o caso do assédio moral virtual denominado de cyberbullying.

O cyberbullying consiste em praticar o bullying por meio de novas tecnologias no qual permite o livre e simultâneo fluxo de informações, propagando notícias e informações muito rapidamente alcançando um número indeterminado de internautas.

Segundo o autor, o cyberbullying consiste em condutas agressivas de forma intencional e reiterada, normalmente praticada pela internet possibilitando o anonimato e o uso de identidades por apelidos dificultando a real identificação dos agressores.

Galia (2015) esclarece que a conduta do assédio moral virtual representa um tipo de violência mais cruel do que o assédio moral praticado de forma presencial, uma vez que, os agressores poderão valer-se de ferramentas como emails, facebook, torpedos com conteúdos ofensivos e caluniosos alcançando milhares de usuários em curtíssimo período de tempo.

O assédio moral virtual no ambiente de trabalho a prática é facilitada pela utilização de meios eletrônicos que possibilitam ao agressor a difamar, caluniar colegas de trabalho ocasionado por circunstâncias de inveja, ciúmes ou falta de entendimento com a vítima (GALIA, 2015).

Seguramente as novas tecnologias informacionais proporcionaram as organizações uma eficiente e rápida troca de informações, no entanto, este novo cenário possibilita inúmeras

manifestações de violência por meio da esfera virtual com o uso da escrita que é a principal ferramenta da internet, explicitando uma imagem negativa da vítima para as comunidades de acesso (GALIA, 2015),

Afirma Casado (2016) que a conduta do cyberbullying ofende o bem jurídico da honra, da intimidade, da privacidade do indivíduo e consequentemente sua paz de espírito e sua tranquilidade espiritual.

Salienta que ao direito cumpre responder aos anseios da sociedade e punir as referidas condutas, uma vez que, o dano moral torna-se evidente decorrente do uso impróprio das ferramentas virtuais lesando a honra das vítimas.

Para Casado (2016), o ambiente virtual que inicialmente se propunha a integrar povos e seres, habitualmente tem sido utilizado como rápido instrumento na penetração de crimes eletrônicos proporcionando às suas vítimas transtornos de ordem física e psíquica. Contudo, enfrentar as questões que se apresentam é dever do Poder Judiciário como guardião dos direitos e garantias fundamentais do indivíduo.

Pelo exposto, observa-se que as relações de trabalho na atual conjuntura econômica se deparam com inúmeras violências no ambiente de trabalho, contribuindo com a desvalorização do trabalho e sua dignidade humana em detrimento dos valores econômicos impulsionados pelo processo da globalização econômica, aflorando condições de trabalho hostis, subempregos, mercado de trabalho informal e precário.

Vale destacar, que o novo cenário empresarial convive com a agressão psicológica mostrando-se tão nociva como a agressão física, de forma velada, mascarada e manipulada no ambiente de trabalho permeando insegurança, medo e sofrimentos no desempenho de seu trabalho em diversas nuances.

Assim, a moderna forma de organização do trabalho globalizada inaugurou um processo nas relações de produção e trabalho e o conflito de valores humanos versus econômico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema proposto é de suma importância para as organizações empresariais, uma vez que, são diversas as implicações que o fenômeno do Cyberbullying pode gerar no ambiente laboral por afetar diretamente a produtividade, trazendo sérios prejuízos financeiros para a estrutura organizacional.

As novas relações de trabalho globalizadas desenvolvidas no ambiente organizacional, buscam aliar pessoas, tecnologias, métodos e processos com a integração do conhecimento e fluxo de informações a fim de se estabelecer tomadas de decisões rápidas e assertivas.

O novo contexto do mundo do trabalho apresenta aos trabalhadores condutas abusivas denominadas por assédio moral no trabalho, que podem ser praticadas de forma presencial e virtual.

No ambiente virtual a conduta do assédio moral é percebida por envios de emails, mensagens e demais ferramentas virtuais que degradam o ambiente de trabalho, a honra e a dignidade do trabalhador.

Deste modo, as reiteradas condutas praticadas merecem atenção dos Tribunais Federais do Trabalho, a fim de coibir a prática do assédio moral por meio da tutela constitucional e infraconstitucional para assegurar ambientes dignos de trabalho e valorização do trabalho humano.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. LTr. São Paulo, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Juruá. Curitiba, 2010.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli. **Assédio moral organizacional**. LTr. Vol. 76, n. 08, 2012.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. LTr. São Paulo, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CASADO, Aline Gabriela Pescaroli. **Cyberbullying: violência virtual e o enquadramento penal no Brasil**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10882>. Acesso em: 06 jul 2016.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas, Russel, 2010.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral a violência perversa no cotidiano**. Bertrand Brasil. Rio de Janeiro, 2009.

GALIA, Wasem. **Ciberbullying**: conceito, caracterização e conseqüências jurídicas. Disponível em: < <http://emporiadodireito.com.br/tag/assedio-moral-virtual/>. Acesso em: 07 jul 2016.

GARCIA, Bruna Pinotti; FURLANETO NETO, Mário. **Internet**: conflitos de princípios fundamentais. Disponível em: <<http://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/527/747>>. Acesso em: 04 jul 2016.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. LTr. São Paulo, 2009.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**. LTr. São Paulo, 2008.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. LTr. São Paulo, 2009.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. **Ambientes e fluxos de informação em contextos empresariais: o caso do setor cárnico de Salamanca/Espanha**. Disponível: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/Reynaldo%20Marino/Meus%20documentos/Downloads/Dialnet-AmbientesEFluxosDeInformacaoEmContextosEmpresariai-4334520_1.pdf>. Acesso em: 06 jul 2016.

VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. **Assédio moral eletrônico: um desafio para os operadores do direito do trabalho**. Disponível em: < http://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/artigos/167709388/assedio-moral-eletronico-e-teleassedio-moral-um-novo-desafio-para-os-operadores-do-direito-do-trabalho-artigo-de-jobel-amorim-das-virgens-filho?ref=topic_feed>. Acesso em: 06 jul 2016.