

Direito fundamental social ao trabalho digno e a problemática do assédio moral nas relações laborais

Derecho fundamental social para el trabajo decente y el problema de acoso moral en las relaciones laborales

FERRAZ, Diego *
GOLDSCHMIDT, Rodrigo **

Resumo: As novas dinâmicas econômicas no mundo contemporâneo têm trazido inúmeras alterações na sociedade. O sistema capitalista, grande propulsor da economia, ao mesmo tempo que contribui para o crescimento das empresas, contribui para a degeneração das relações trabalhistas, flexibilizando as normas de proteção do trabalhador. Muito embora a Constituição brasileira assegure o direito fundamental do trabalhador auferir um trabalho digno, percebe-se que o assédio moral nas relações laborais acaba por mitigar e tornar muitas vezes ineficaz dito direito. É justamente sob este prisma se que elabora o presente artigo, procurando tecer breves comentários acerca da conceituação dos direitos fundamentais, a dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como a problemática do assédio moral nas relações laborais.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Trabalho digno. Dignidade da pessoa humana. Assédio moral no trabalho.

Resumen: Las nuevas dinámicas económicas en el mundo contemporáneo ha traído muchos cambios en la sociedad. El sistema capitalista, gran impulsor de la economía, al tiempo que contribuye al crecimiento del negocio, contribuye a la degeneración de las relaciones laborales. Al analizar el dogma de que es apretada derecho fundamental de los trabajadores que ganan un trabajo decente, es evidente que el acoso en las relaciones laborales mitigar y eventualmente se convierten en ineficaces a menudo este derecho fundamental. Es precisamente en este punto de vista que se basa en este artículo, en búsqueda de un breve comentario sobre el concepto de los derechos fundamentales, la dignidad del trabajador y el problema de la intimidación en las relaciones laborales.

Palabras-clave: Los derechos fundamentales. El trabajo decente. La dignidad humana. El acoso en el trabajo.

*Especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Oeste de Santa Catarina. Advogado e Professor Pesquisador do grupo de pesquisa em Direitos Fundamentais Sociais da Universidade do Oeste de Santa Catarina, Unidade de Chapecó.

** Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina; Professor dos cursos de graduação e pós-graduação em Direito. Coordenador da linha de pesquisa em Direitos Fundamentais Sociais da Universidade do Oeste de Santa Catarina, Unidade de Chapecó; Juiz do Trabalho da 12ª Região.

Introdução

"O trabalho que desumaniza agrada o capital"

Ricardo Antunes (2010)

Ao se analisar essa afirmativa de Antunes, percebe-se que o trabalho que está desumanizando o trabalhador é o mesmo trabalho que agrada ao capital.

Isso porque boas condições de trabalho, trabalhadores bem remunerados, regularmente exercendo seus direitos trabalhistas (férias, repousos, etc.) geram custos às empresas, que ao não cumprir com essas obrigações legais auferem mais lucros ou, ao menos, reduz despesas.

Nesse sentido, diante de um mundo cada vez mais competitivo, tomado pelo egocentrismo e a busca exacerbada pelo lucro, a dignidade do trabalhador não está sendo respeitada.

Um dos exemplos mais agudos e presentes nas relações laborais refere-se ao assédio moral, no qual os trabalhadores são expostos a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-a a desistir do emprego.

Resta, diante destas duas questões paralelas; dignidade humana e assédio moral, um quadro sombrio, tornando-se, portanto, incontroversa a importância desse tema e a sua necessária análise.

Nessa esteira, cumpre-se proceder a investigação das causas do surgimento do assédio moral, bem como sua relação com a dignidade da pessoa humana e o direito fundamental ao trabalho digno, o que se buscará desenvolver neste artigo.

1 Direitos Fundamentais Sociais: breves considerações

Um conceito homogêneo acerca da temática direitos fundamentais não é encontrado em nenhuma doutrina, inexistindo consenso sobre o tema, dada sua similitude com o tema direitos humanos.

Entretanto, como neste artigo é mister a utilização de um conceito, adotar-se-á, inicialmente, aquele proposto por Ingo Wolfgang Sarlet, o qual utiliza um critério unificador.

Ao iniciar a constituição de seu critério, Sarlet analisa os direitos fundamentais à luz do direito constitucional positivo, afirmando que o constituinte originário inovou¹ com a terminologia *direitos fundamentais* (Título II), abrangendo este termo genérico todas as espécies e categorias de direitos fundamentais, a saber: direitos e deveres coletivos (Capítulo I), direitos sociais (Capítulo II), direitos de nacionalidade (Capítulo III), direitos políticos (Capítulo IV) e a disciplina dos partidos políticos (Capítulo V).

Prosseguindo, afirma o citado jurista que o "[...] o termo 'direitos fundamentais' se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado [...]"² diferenciando estes direitos dos *direitos humanos*, os quais guardam:

[...] relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com

¹ De acordo com Sarlet (2010, p. 28), o constituinte originário inovou com o termo *direitos fundamentais*, tendo em vista que nas Constituições anteriores eram usados os seguintes termos: na Constituição de 1824 (Garantias dos Direitos Cívicos e Políticos dos Cidadãos Brasileiros); na Carta Magna de 1891 (Declaração de Direitos); na Norma Maior de 1934 (Direitos e Garantias Individuais), sendo mantido referido termo nas Constituições seguintes de 1937, 1946, 1967 (mesmo após a Emenda n. 1, de 1969).

² Sarlet (2010, p. 29).

determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).³

Neste ponto, infere-se que os direitos humanos são aqueles que são positivados no contexto dos direitos internacionais e que os direitos fundamentais são os direitos reconhecidos ou outorgados (preexistentes) pela esfera constitucional interna.

Para corroborar, apoiando-se nos ensinamentos do jurista hispânico Pérez Luño, Sarlet⁴ leciona que:

[...] o critério mais adequado para determinar a diferenciação entre ambas as categorias é o da concreção positiva, uma vez que o termo “direitos humanos” se revelou conceito de contornos mais amplos e imprecisos que a noção de direitos fundamentais, de tal sorte que estes possuem sentido mais preciso e restrito, na medida em que constituem o conjunto de direitos e liberdades institucionalmente reconhecidos e garantidos pelo direito positivo de determinado Estado, tratando-se, portanto, de direitos delimitados espacial e temporalmente, cuja denominação se deve ao seu caráter básico e fundamentador do sistema jurídico do Estado de Direito.

Destarte, Sarlet⁵ coloca termo na celeuma, afirmando que os direitos humanos se referem ao ser humano pela essência deste; os direitos fundamentais acabam por ser a expressão positivada daqueles direitos, adquirindo hierarquia jurídica e caráter vinculante a tudo e todos no Estado Constitucional, sendo remetidos às pessoas como membros deste.

Uma vez diferenciados os direitos fundamentais dos direitos humanos, torna-se adequada a utilização de conceito àqueles, em especial ao subgrupo dos direitos fundamentais sociais, dos quais se preocupa este estudo.

Peces-Barba⁶ define os direitos fundamentais como:

[...] facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política o social, o a cualquier outro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respecto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo de Estado en caso de infracción.

José Afonso da Silva⁷ assim ensina sobre a temática de direitos fundamentais, ao asseverar que:

No qualificativo fundamentais acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados.

³ Sarlet (2010, p. 29)

⁴ Sarlet (2010, p. 31)

⁵ Sarlet (2010, p. 31-32)

⁶ Peces-Barba (1976, p. 80).

⁷ Silva (2006, p. 178, grifo do autor).

Por seu turno, Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins⁸ definem direitos fundamentais como sendo:

[...] direitos público-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual.

Deste conceito podem-se realizar três observações para melhor se esclarecer a temática de direitos fundamentais, quais sejam, sob os aspectos da *fundamentalidade formal e material*, da *fundamentalidade e cláusulas pétreas* e o *problema da historicidade*.

Sob o aspecto da *fundamentalidade formal e material*, tem-se que somente serão direitos fundamentais aqueles que são garantidos por normas que possuam uma força jurídica própria da supremacia constitucional.⁹

É justamente em decorrência deste aspecto que todos aqueles direitos garantidos na Constituição podem ser considerados fundamentais, mesmo com alcance e relevância limitada, pois possuem força jurídica constitucional. Por intermédio desta força constitucional inclusive que não se pode considerar a doutrina de que certos direitos seriam fundamentais, não pela força formal constitucional e sim pelo seu.¹⁰

Em outro nível, considerando o aspecto da *fundamentalidade e cláusulas pétreas*, não se pode conceber a ideia de que direitos fundamentais seriam apenas aqueles protegidos pelas cláusulas pétreas.¹¹ Isso porque, os direitos fundamentais não garantidos por estas cláusulas não podem ser valorados de forma desigual, pois o constituinte originário atribuiu o mesmo valor aos direitos fundamentais, inseridos no bojo de proteção das cláusulas pétreas ou não.¹²

Em relação ao *problema da historicidade*, há de se ponderar que, em relação aos direitos fundamentais, estes não podem ser considerados como anteriores ao seu reconhecimento estatal, pois somente existirão juridicamente e poderão ser reivindicados a partir de sua positivação, que estabelecerá seu exato alcance.¹³

Dessa forma, tem-se que serão direitos fundamentais se assim o ordenamento jurídico disser, sendo dependentes dos valores de cada sociedade, da sua cultura, do ambiente político, etc. e exequíveis em face dos indivíduos, dos grupos sociais e do próprio Estado.

Já em relação aos *direitos fundamentais sociais*, Sarlet¹⁴ assim os posiciona em relação aos direitos fundamentais:

Considerados resultado de uma evolução que radica na já referida Constituição Francesa de 1793 e que passa pela assim denominada "questão social" do século XIX, os direitos fundamentais sociais passaram a ser entendidos como uma dimensão específica dos direitos fundamentais, na medida em que pretendem fornecer os recursos fáticos para uma efetiva fruição das liberdades, de tal sorte que têm por objetivo (na condição de direitos prestacionais) a garantia de uma igualdade e liberdade real, que apenas pode ser alcançada pela compensação das desigualdades sociais.

⁸ Dimoulis e Martins (2009, p. 46-47).

⁹ Dimoulis e Martins (2009, p. 47).

¹⁰ Dimoulis e Martins (2009, p. 47).

¹¹ Cláusulas pétreas são conhecidas como limitações materiais ao poder de reforma da Constituição de um Estado; proíbem a alteração, por meio de emenda, tendentes a abolir as normas constitucionais relativas às matérias por elas definidas. Na Constituição Federal de 1988, as referidas cláusulas estão previstas no Art. 60, §4º.

¹² Dimoulis e Martins (2009, p. 47-49).

¹³ Dimoulis e Martins (2009, p. 49-51).

¹⁴ Sarlet (2001, p. 18).

Em relação ao conceito, os *direitos fundamentais sociais* são assim denominados:

De qualquer modo, entendemos que a denominação de direitos fundamentais sociais encontra sua razão de ser na circunstância – comum aos direitos sociais prestacionais e aos direitos sociais de defesa – de que todos consideram o ser humano na sua situação concreta na ordem comunitária (social), objetivando, em princípio, a criação e garantia de uma igualdade e liberdade material (real), seja por meio de determinadas prestações materiais e normativas, seja pela proteção e manutenção do equilíbrio de forças na esfera das relações trabalhistas.¹⁵

Percebe-se assim, que os direitos fundamentais sociais objetivam a busca de uma liberdade igual para todos, a qual somente poderá ser alcançada com a superação das desigualdades.¹⁶

É justamente nesta superação das desigualdades que o direito do trabalho se preocupa, ante a relação desproporcional existente entre o trabalhador e seu empregador.

Vencida esta etapa, credencia-se o presente trabalho a analisar o assédio moral nas relações laborais em face justamente do direito fundamental social ao trabalho digno.

2 A Dignidade da Pessoa Humana na Relação Laboral

Antes de adentrar especificamente no tema assédio moral, cabe proceder uma prévia análise do princípio da dignidade da pessoa humana na relação laboral.

O art. 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988 estampa o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, devendo ser respeitado e reconhecido em qualquer circunstância, inclusive nas relações laborais.

Sarlet¹⁷ conceitua a dignidade da pessoa humana como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Por seu turno, *Rabenhorst* afirma que foi *Immanuel Kant*, “[...] o filósofo que melhor estabeleceu a noção de autonomia e a idéia de dignidade humana.”¹⁸

Assim, ao se analisar a filosofia de *Kant*, percebe-se o valor que este emprega à dignidade da pessoa, conforme construção a seguir delineada:

Os seres cuja existência depende, não em verdade da nossa vontade, mas da natureza, têm contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam coisas, ao passo que os seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue

¹⁵ Sarlet (2001, p. 20).

¹⁶ Sarlet (2001, p. 21).

¹⁷ Sarlet (2009, p. 62).

¹⁸ Goldschmidt (2009, p. 32).

já como fins em si mesmos, quer dizer como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte, limita nessa medida todo o arbítrio (e é um objecto do respeito).¹⁹

Denota-se, que em sua doutrina *Kant* procurou distinguir o ser humano, que por sua natureza é racional, dos seres irracionais. Para ele, aquele se torna *fim* em si mesmo, não podendo ter uma utilidade de *meio*; já estes, desconstituídos de razão, não passam de *coisas*, possuindo valor de *meio*. Dessa forma, de acordo com o aludido autor, essa autonomia racional, inerente ao ser humano, torna-o digno de respeito e consideração.²⁰

Goldschmidt²¹ afirma que com essas ideias, *Kant* deixa cristalina a ideia de que o ser humano, para afirmar a sua dignidade, deve ser altruísta. Assim, o ser humano não pode ser tratado pelo seu par como uma coisa, um objeto que se torna meio para um fim. Deve, sim, receber o tratamento digno que lhe é merecido, pois por ser um fim em si mesmo, é titular de uma individualidade que o torna singular e digno de respeito.

Se Ingo Wolfgang Sarlet afirma que a dignidade faz do homem detentor de direitos fundamentais, entre os quais, o atinente ao trabalho digno; e que de acordo com Immanuel Kant, o homem não pode ser usado como um meio para um fim, sendo ele um fim em si mesmo, é que se analisa a questão do assédio moral nas relações laborais.

Dessa forma, analisar-se-á a problemática do assédio moral nas relações trabalhistas, que acaba por tornar ineficaz o direito fundamental social ao trabalho digno, atinentes a todo trabalhador; referida construção será ao fim deste trabalho retomada.

3 O Assédio Moral na Relações Laborais

Como se sabe, hodiernamente, o grande propulsor da economia e do desenvolvimento industrial de todas as nações é o sistema *capitalista*²², sendo considerado um fator de progresso social.

Entrementes, a grande celeuma que envolve este modelo de economia, que instiga profissionais das mais variadas ciências, é o entrave que este promove aos obreiros, que contribuem com sua força de trabalho para o crescimento do capital, mas não colhem os benefícios deste.

Acerca da temática, Barreto²³ salienta que:

As transformações e as crises que vêm ocorrendo no capitalismo trouxeram profundas repercussões no mundo do trabalho e nas relações sociais, e não somente nos países industrializados, dado revelador dos paradoxos das novas formas de produzir e gerir os modos de viver e sobreviver da classe que vive do trabalho.

Sem respeitar as condições mínimas de trabalho e a dignidade do trabalhador, o modelo capitalista promove uma verdadeira alienação do trabalhador ao capital.

¹⁹ Kant (1960, p. 67- 68).

²⁰ Goldschmidt (2009, p. 32).

²¹ Goldschmidt (2009, p. 32-34).

²² Sistema Capitalista: sistema em que os meios de produção são de propriedade privada de uma pessoa (ou grupo de pessoas) que investe o capital; o proprietário dos meios de produção (capitalista) contrata o trabalho de terceiros que, portanto, vendem a sua força de trabalho para a produção de bens. Estes depois de vendidos, permitem ao capitalista, não apenas a recuperação do capital investido, mas também a obtenção de um excedente – o lucro. Tanto a compra dos meios e fatores de produção quanto a venda dos produtos, resultantes da atividade empresarial, realizam-se no mercado de oferta e procura de bens e serviços, existente na sociedade capitalista (LAKATOS, 1995).

²³ Barreto (2006, p. 98).

O regime capitalista tem provocado as mais sérias dissensões entre os homens. Ele faz do capital um explorador do trabalho (consequentemente do homem), submetendo as grandes massas trabalhadoras aos desígnios de uma pequena minoria que concentra o capital.

O antagonismo entre o capital e o trabalho é crescente, quando tais elementos deveriam se unir no sentido do progresso e do bem-estar do gênero humano; e, com o crescimento daquele antagonismo, cresce assustadoramente, no sistema genuinamente capitalista, "*a exploração do homem pelo homem.*"

Assim, sabe-se que o trabalho no sistema capitalista é um trabalho alienado, ou seja, o trabalhador não é dono do que produz, gerando inúmeras implicações negativas ao trabalhador e à sua dignidade, sendo objeto deste artigo uma das práxis mais crescentes e degradantes no ambiente de trabalho, o assédio moral, o qual se procurará delimitar e conceituar em linhas gerais nos próximos tópicos.

A existência do assédio moral nas relações laborais é remota, contudo a preocupação em o compreender e o eliminar ou ao menos minimizar sua ocorrência é recente.

O termo assédio moral no ambiente de trabalho surge com ênfase na pesquisa de Marie-France Hirigoyen, a qual, no ano de 1998, lançou na França um livro, o qual se traduziu para o português com o título *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*.

Em sua obra seguinte, publicada no Brasil em 2005 com o título *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, Marie-France utiliza-se de meios mais adequados e práticos para explicitar o assédio moral, preocupando-se inicialmente em demonstrar o que não é assédio, para afirmar o que é o assédio moral, bem como quais são as diferentes visões do fenômeno.

Dada a importância de referida didática, neste artigo, mesmo que de forma sucinta, serão analisados os três aspectos do assédio moral, como propostas por Marie-France.

3.1 O que não é Assédio Moral

Considerando que nem todas as pessoas que pensam ser assediadas, na realidade não o são, mister proceder a análise das peculiaridades envolvendo situações que não se confundem com o assédio moral.

3.1.1 O Estresse

O estresse é diferido do assédio moral, tendo em vista que aquele é proveniente de um agente estressante (sobrecargas e más-condições de trabalho), bem como pela reação à ação deste,²⁴ diferente ao assédio, que é um ato de agressão intensa do assediador.

Como identificado anteriormente, as condições de trabalho, na nova dinâmica capitalista contemporânea, tornam-se cada dia mais duras, forçando o trabalhador não mais ao desgaste de seu físico, sobretudo de seu intelecto, impondo-lhe tarefas e pressões com o único intuito de melhorar seu desempenho, configurando apenas o estresse.²⁵

Quanto ao assédio moral, de forma diversa, assevera Hirigoyen²⁶ que "[...] o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo. Não se trata de melhorar a

²⁴ Hirigoyen (2005, p. 19).

²⁵ Hirigoyen (2005, p. 23).

²⁶ Hirigoyen (2005, p. 23).

produtividade ou otimizar os resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela 'incomoda'. Tal violência não é útil à organização nem à boa administração da empresa."

Assim, existindo apenas agentes estressantes exercendo influência sobre o trabalhador, sem que exista qualquer forma de discriminação, violência ou agressão capaz de elidir a dignidade daquele e o prejudicar, não há de se falar em assédio moral, mas exclusivamente em *estresse*.

3.1.2 As virtudes do conflito

Em conflitos no ambiente de trabalho, as recriminações são faladas, abertas, sendo úteis para o desenvolvimento e crescimento da empresa, pois neles são encontradas fontes de renovação e de reorganização, permitindo mobilizar as energias e reunir as pessoas, modificar alianças, trazer animação e novidade para os contextos profissionais rotineiros.²⁷

Nos conflitos, a relação entre os conflitantes é simétrica, ou seja, há uma igualdade teórica entre os protagonistas, enquanto que no assédio moral não se observa referida simetria, mas sim a relação dominante-dominado, "[...] na qual aquele comanda o jogo procura submeter o outro até o fazê-lo perder a identidade."²⁸

Percebe-se que os conflitos devem existir, em prol do crescimento profissional dos trabalhadores e da própria empresa, mas evidentemente, quando verificada a existência de um grau de dominação (mesmo que psicológico) em relação ao trabalhador, estar-se-á na iminência da configuração do assédio moral.

3.1.3 A gestão por injúria

A gestão por injúria concerne à forma de comportamento de alguns administradores tiranos, os quais provocam pressões e tratam com violência seus empregados, injuriando-os, mas de forma que pode ser notada por todos. Difere do assédio moral à medida que neste os procedimentos atentatórios são promovidos de forma velada.²⁹

3.1.4 As agressões pontuais

As agressões pontuais geralmente são expressões de reatividade e impulsividade, inexistindo premeditação, ao ponto de que no assédio moral a agressão é perpétua, com o intuito de se livrar da pessoa, humilhando-a e a rebaixando.³⁰

3.1.5 Outras formas de violência

²⁷ Hirigoyen (2005, p. 24).

²⁸ Hirigoyen (2005, p. 25-27).

²⁹ Hirigoyen (2005, p. 28-29).

³⁰ Hirigoyen (2005, p. 30-31).

Outras formas de violência, como a violência externa (agressão de um cliente), a violência física e a violência sexual não são formas de assédio moral em si, pois inexistem o intuito depreciativo e continuado deste.³¹

3.1.6 As más-condições de trabalho

Ao se falar de diferenciação entre más-condições de trabalho e assédio moral, deve-se considerar preponderantemente a noção de intencionalidade, pois, muitas vezes, o labor em um local mal-iluminado e mal-instalado não configura o assédio moral, eis que ausente expressão volitiva de agressão moral, devendo sempre se inferir a intenção do potencial assediador.³²

3.1.7 As imposições profissionais

Críticas construtivas, avaliações, transferência e mudança de função (em acordo com o contrato de trabalho), desde que não utilizadas com propósito hostil, não se configurarão como assédio moral, justamente pela inexistência de uma represália e por serem decisões legítimas concernentes à organização do trabalho.³³

3.2 O que é Assédio Moral

Na fase conceitual, de acordo com Hirigoyen³⁴ tem-se que:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude [...]) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A referida autora afirma que o assédio moral não ocorre de forma isolada, mas, com a cumulação de microtraumatismos (ataques de violência moral), os quais configurarão a agressão.³⁵

Por seu turno, Prata³⁶ assevera que:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

³¹ Hirigoyen (2005, p. 32-33).

³² Hirigoyen (2005, p. 33-34).

³³ Hirigoyen (2005, p. 34-36).

³⁴ Hirigoyen (2005, p. 17).

³⁵ Hirigoyen (2005, p. 17).

³⁶ Prata (2008, p. 44).

Nesta linha, Barreto³⁷ concebe o assédio moral como:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Quanto à gênese do assédio moral nas relações laborais, Hirigoyen³⁸ assevera que:

O assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual [...] Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mas sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção.

Dessa forma, percebe-se que o assédio moral tem geralmente sua gênese intrinsecamente ligada na dificuldade que as empresas têm em tolerar seus funcionários considerados como “*diferentes*”.

O termo *diferente*, neste aspecto, deve ser entendido sob os mais diversos enfoques, seja em relação à opção sexual, idade, experiência profissional, experiência acadêmica, sexo, cor, religião, qualidade, currículo, etc.

Tendo em vista que o assediador não suporta a diferença (ou a pseudodiferença criada por este), ele usará de atitudes objetivando *manchar* a moral do assediado, com o intuito final de se livrar deste.

Outrossim, ainda se referindo à *diferença*, há de se ponderar que as empresas buscam “fabricar” funcionários idênticos, alienados, verdadeiros robôs responsáveis pela formação de um grupo homogêneo, sendo aniquilado aquele que não estiver pronto e não for igual aos demais, mostrando-se referida formatação, uma das principais manifestações de assédio moral.³⁹

Problemas com inveja, ciúme e rivalidade, conforme ensina Hirigoyen,⁴⁰ são frequentemente vislumbrados nas relações laborais, entre superiores e subordinados, inclusive entre colegas de trabalho. Essas agruras, caso não cessem, podem se transformar em assédio moral.

O medo, reconditamente ligado ao “fantasma” do desemprego, igualmente pode levar o trabalhador a ser vítima do assédio moral, eis que nesta condição de insegurança ele se submete a certos atos “terroristas” de seus patrões.⁴¹

3.2.1 Exteriorização do Assédio Moral

As formas pelas quais se exterioriza precipuamente o assédio moral, na concepção de Hirigoyen,⁴² são o *isolamento*, o *trabalho como pretexto a um ataque pessoal*, *território do íntimo* e a *perda de sentido*, as quais se passam à análise.

³⁷ Barreto (2006).

³⁸ Hirigoyen (2005, p. 37-38).

³⁹ Hirigoyen (2005, p. 39).

⁴⁰ Hirigoyen (2005, p. 39-43).

⁴¹ Hirigoyen (2005, p. 44-46).

⁴² Hirigoyen (2005, p. 51-62).

O *isolamento* é feito pelo agressor de uma forma que ele isola a vítima para que esta não consiga se queixar a outros colegas de trabalho e, eventualmente, consiga auxílio. O problema é tão grave que a vítima do assédio, após algum tempo, não ousa sequer procurar outras pessoas, pois teme a rejeição.

Quando o *trabalho* é usado *como pretexto a um ataque pessoal*, ocorrem mudanças depreciativas nas condições de trabalho, exige-se trabalho acima das condições normais de uma pessoa, ou, simplesmente, deixa a pessoa sem tarefa alguma, ou lhe impõe tarefas absurdas e inúteis.

O *território do íntimo* refere-se ao ataque do agressor para que o trabalhador perca a confiança em si, apontando seus defeitos, utilizando seus pontos francos. O trabalhador é desmotivado, desestabilizado, a fim de não mais responder a nada.

Destarte, a *perda do sentido* é a estratégia usada pelo agressor, deixando a vítima à margem, maltratada ou humilhada pelos colegas ou por superiores, sem entender sequer os motivos (que inexistem) que é acusada.⁴³

3.3 Análise de caso: a cobrança de metas e o assédio moral

Para melhor compreender-se a temática assédio moral, procurar-se-á, neste tópico realizar uma análise de caso envolvendo a cobrança de metas em loja de móveis e eletrodomésticos.

Fez-se uma busca acerca da jurisprudência dos tribunais trabalhistas pátrios, sendo selecionados dois acórdãos, um referente ao Processo n. 01853200949202001, do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (2ª Região) e o outro referente ao Processo RO n. 00253-2008-041-12-00-9, do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (12ª Região).

Ambos os processos versam sobre processo de indenização por danos morais, tendo em vista o trabalhador ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho, pela cobrança de metas nas vendas de mercadorias da loja do empregador.

Os referidos processos foram propostos contra o mesmo empregador, uma grande rede de vendas de móveis e eletrodomésticos de nosso país.

No primeiro caso (TRT/SP), nas palavras do Juiz Relator:

[...] era a autora constantemente exposta a situações vexatórias diante de seus colegas de trabalho. Isso porque, se não atingisse a cota mínima de venda de garantia complementar e seguro de vida, era obrigada a cumprir jornada no chamado sistema "boca de caixa", ou seja, deveria ficar limitada a efetuar vendas para clientes que estavam na loja apenas para quitar carnês ou contas vencidas. Tal procedimento, além de humilhante, obstava a realização da denominada venda "tiro livre", na qual o vendedor pode atender todo e qualquer tipo de cliente. Além disso, tinha o nome incluído em uma lista, afixada próxima ao relógio de ponto.

Já no segundo caso (TRT/SC), a autora sustentou que sofreu assédio moral em decorrência de cobrança por um desempenho melhor, existindo inclusive a divulgação das metas atingidas e não atingidas no mês pelos funcionários, por meio de documento repassado a cada vendedor.

Em primeira análise, percebe-se que ambas as trabalhadoras foram vítimas de assédio moral no trabalho. Entrementes, com base nos conceitos esposados acerca da temática, se notar-se-á que os referidos Tribunais estabeleceram critérios para a concessão da indenização no primeiro caso e a não concessão no segundo caso.

O TRT/SP concedeu a indenização por danos morais à reclamante, ao considerar que:

⁴³ Hirigoyen (2005, p. 51-62).

A exigência de cumprimento de metas, isoladamente, não implica situação de sofrimento nem caracteriza prejuízo moral. Diversa, no entanto, a hipótese dos autos. Além de o nome da autora ser incluído em uma lista de vendedores com mau desempenho, este deixava de efetuar vendas, comprometendo sua remuneração, uma vez que somente poderia atender determinados clientes. Tal procedimento supera os limites do poder potestativo do empregador, ferindo a dignidade do trabalhador.

Ponderou ainda o Tribunal Paulista, que o assédio moral restou configurado justamente pelo fato de que o estado de subordinação do empregado não pode anular a sua personalidade, nem mesmo lhe usurpar os direitos insculpidos na Constituição Federal.

Já o Tribunal Catarinense não reconheceu a existência do assédio moral à reclamante, afirmando que as exigências de melhor desempenho e cobrança de metas se enquadram no âmbito do poder diretivo do empregador.

Nota-se, que a discussão na prática acerca da configuração ou não do assédio moral não é tranquila. Apenas mediante a análise do caso concreto, observando os conceitos doutrinários esposados, é que se poderá afirmar a presença ou não do assédio moral em determinada relação de trabalho.

Após analisadas as nuances que envolvem o assédio moral, constatando inclusive sua presença em caso concreto, torna-se necessário neste ponto realizar o enfrentamento desta temática frente à proteção do direito fundamental do trabalho digno do trabalhador.

4 Proteção do Direito Fundamental ao Trabalho Digno frente ao Assédio Moral

Conforme conceitos já delineados, infere-se que a dignidade da pessoa humana é qualidade intrínseca e indissociável de todo ser humano, constituindo a sua proteção em meta permanente da humanidade, do Estado e do Direito.⁴⁴

Outrossim, assevera Sarlet⁴⁵ que os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana devem ser indistintamente reconhecidos, sob pena de estar-se negando a própria dignidade daquela.

Ao fazer-se uma leitura do art. 6º da Constituição Federal,⁴⁶ em consonância com seu art. 1º, III,⁴⁷ tem-se que o direito ao trabalho digno é um direito fundamental social.

Dessa forma, de acordo com o art. 5º, §1º da Carta Magna,⁴⁸ o referido direito possui aplicação imediata, ou seja, justamente por promover a dignidade da pessoa humana do trabalhador, deverá ser realizado em sua máxima potencialidade.

Assim, tendo em vista que os direitos fundamentais sociais (concernentes ao trabalho) integram o rol de direitos fundamentais, conclui-se que se não for reconhecido à pessoa humana o direito fundamental ao trabalho digno, está-se negando a ela a sua própria dignidade.

⁴⁴ Sarlet (2007, p. 27).

⁴⁵ Sarlet (2007, p. 86-87).

⁴⁶ Conforme Constituição Federal, Art. 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

⁴⁷ Conforme Constituição Federal, Art. 1º, III: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; [...]”

⁴⁸ Conforme Constituição Federal, Art. 5º, §1º: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”

Ora, como fora visto, o assédio moral é uma forma de humilhação, de violência, de agressão ao trabalhador, tornando-o um mero objeto, mitigando seu direito fundamental ao trabalho digno constitucionalmente garantido.

Por isso a importância de combater o assédio moral, pois existindo este, relativiza a prestação de um trabalho digno, negando, em decorrência disto, a própria dignidade ao trabalhador, "coisificando-o".

Conclusão

Percebeu-se, após a elaboração deste artigo, que o assédio moral é *praxis* corriqueira no ambiente de trabalho, mas justamente por se configurar por meio de atitudes veladas, sua gênese e desenvolvimento passam muitas vezes despercebidas pela própria vítima.

Importante salientar que o trabalhador possui o direito fundamental ao trabalho digno, inerente à sua própria dignidade, sendo inalienável, imprescritível e irrenunciável.

De tal forma que se insere nos direitos humanos, o direito ao trabalho digno, torna-se um dos valores fundamentais do sistema jurídico brasileiro e internacional, sem o qual a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada.

Dessa forma, cabe à vasta gama de profissionais (juristas, legisladores, psiquiatras, psicólogos, psicanalistas, etc.) que atuam nas relações envolvendo o assédio moral nas relações trabalhistas, bem como à sociedade civil e ao Estado intervir para cessar, ou ao menos minimizar os efeitos de referido verdadeiro terrorismo existente nas empresas, prestigiando e respeitando assim a própria *dignidade do trabalhador*.

Destarte, conclui-se que o desenvolvimento deste trabalho poderá auxiliar as discussões sobre a saúde do trabalhador, em especial do trabalhador vítima de assédio moral; esta vontade de oferecer uma parcela de contribuição é que foi o verdadeiro escopo à elaboração deste.

Referências

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2006.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria geral dos direitos fundamentais*. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*. São Paulo: LTr, 2009.

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

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução Paulo Quintela. Coimbra: Atlântida, 1960.

LAKATOS, Eva Maria. *Sociologia Geral*. São Paulo: Atlas, 1995.

MARTÍNEZ, Gregorio Peces-Barba. *Curso de derechos fundamentales: teoria general*. Madrid: Universidad Carlos II de Madrid. Boletín Oficial Del Estado, 1999.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. *Os direitos fundamentais sociais na Constituição de 1988*. *Revista Diálogo Jurídico*, ano I, v. 1, 2001.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006.