

BÊNÇÃO OU MALDIÇÃO?

Luís Henrique ALMEIDA¹
Glauco Roberto Marques MOREIRA²

RESUMO: Visa o presente artigo discorrer sobre a aflição que alguns seres humanos possuem com o assédio moral no ambiente de trabalho, procurando encontrar possíveis métodos capazes de minimizá-la. O tema analisa o conceito doutrinário e aspectos gerais do trabalho humano, examinando de que forma este assunto é abordado. Atenta também o ponto de vista constitucional aos direitos e garantias fundamentais na relação de emprego e de sua valia aos homens.

Palavras-chave: Assédio moral. Direitos e garantias fundamentais. Dignidade da pessoa humana. Trabalhador. Ambiente de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral, a lesão à intimidade, a lesão à imagem e a lesão à honra no trabalho podem ser compreendidos como classes de um gênero cognominado de graus de constrangimento no ambiente de trabalho. O sujeito que comete o ato constrangedor implica em comportamentos diferentes.

Todas as medidas de constrangimento no trabalho não de possuir um único fim: causar dano à moral e à dignidade ínsita à pessoa do trabalhador e, no extremo, obrigar que a vítima peça demissão.

Neste artigo, a prática do assédio moral no ambiente de trabalho será analisada em sua essência sob a ótica da legislação, da doutrina e da jurisprudência nacional.

2 O CONCEITO DOUTRINÁRIO

O assédio moral é tão antigo quanto à história da humanidade.

Encontramos no livro de Gênesis da Bíblia Sagrada³ o assédio moral praticado contra José por seus irmãos:

¹ Discente do 1º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail: rickalmeida_ra@hotmail.com

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

³ Loc. Cit.

Vendo, pois, seus irmãos que era amado pelo pai mais que todos os outros filhos, odiavam-no, e não lhe podiam falar com bom modo.

Os pequenos atos cometidos contra empregados no ambiente de trabalho, causando desestabilização do trabalhador e, fazendo com que este venha a pedir demissão, é o que se constitui o chamado assédio moral.

Sem dúvida, hoje o tema *Assédio Moral* é um dos mais recorrentes na justiça do trabalho. Vem sendo estudado há muito tempo por outros ramos do conhecimento humano, como por exemplo, a medicina e a psicologia.

No Direito do Trabalho, começa-se a se criar uma rica e valorosa jurisprudência sobre o tema, fruto de estudos realizados para sua melhor compreensão e de como extinguir ou minimizar esse mal tão presente hoje no ambiente trabalhista.

Os exemplos de condutas de assédio moral nas relações de trabalho são vastos: danças na “boquinha da garrafa” diante de todos os funcionários da empresa; apelidos depreciativos (rodapé – devido à pequena estatura); troféu tartaruga para os vendedores que não batem a meta do mês; ofensas são constantes e, intimidações de demissão também não ficam para trás, e outros tantos.

A Constituição Federal⁴ de 1988, em seu artigo 5º, inciso III diz: Ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

O assédio moral atinge não só a autoestima do empregado, como também fere a sua dignidade. Quando o trabalhador é assediado, ele está tendo um direito constitucional violado, pois nos exemplos acima citados faz-se que não só este venha ter sua dignidade lesada, como também a sua honra, quando exposto ao ridículo diante dos demais companheiros de profissão.

No artigo 5º da Constituição Federal, inciso X diz:

São invioláveis a intimidade a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Nem todo empregado sabe de seus direitos como trabalhador, e muitos destes são torturados psicologicamente para que não venham lutar por eles, sendo

⁴ Loc. Cit.

estes garantidos constitucionalmente. Muitos sofrem medo de retaliação e preferem pedir demissão indo à busca de outro emprego, do que ir ao poder judiciário lutar por uma indenização moral, decorrente de um direito estabelecido.

À luz do exposto, é necessário identificar quais situações não configuram, de maneira isolada, atos de assédio moral no ambiente de trabalho.

É importante elucidar que existem profissões e/ou atividades que são estressantes; desgastantes em sua essência; porém, não há de se confundir que se configure assédio moral. A corrosão emocional decorrente de atividades ligadas a cuidado de pessoas (serviços médicos, de segurança, etc.) não guarda nenhum vínculo com práticas de assediadores e, sim, com as limitações peculiares de tais atividades ou, ainda, como estrutura organizacional do trabalho em si, levando em conta que os indivíduos em alguns casos, de maneira involuntária e em seu desgaste emocional muito arruinado, venham a ter condutas e conflitos com os colegas e/ou superiores, mas ainda assim não pode ser entendido como assédio moral.

Além disso, por mais desagradável que seja as discussões no ambiente de trabalho e inoportunas para a empresa, a discussão é necessária, pois surge de uma necessidade de transformação, que permite mobilizar energias, alterar pactos e unir pessoas.

Sônia Mascaró Nascimento⁵ comenta: “Conflito é guerra, assédio moral é guerrilha. Conflito gera mudança, assédio gera insegurança”⁶.

O assédio tem como alvo isolar o trabalhador, o conflito leva a assumir decisões, sejam elas positivas ou negativas, tendo sempre como objetivo principal a proteção da empresa.

A repetição de atos, palavras ofensivas e ações impróprias, por mais que se analisada em um contexto individual possa parecer irrelevante, é o que se configura o assédio, pois o meu direito acaba quando começa o direito do outro. Portanto, o que para mim possa parecer inofensivo, para o outro, a minha ação pode ser um ato que fira sua integridade, seja ela física ou moral.

Existem inúmeros exemplos que possam ser citados para ilustrar de maneira direta como alguém pode identificar o assédio, mas os mais específicos são

⁵ Loc. Cit.

⁶ NASCIMENTO, Sônia Mascaró. *Assédio Moral*. SARAIVA. São Paulo, 2009, p. 4.

que este ato é: aberto – ou seja, escancarado; diretamente – ou seja, há um alvo; e por fim, identificável – ou seja, perceptível.

2.1 ENTENDENDO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

A dignidade da pessoa humana que dirige todo o ordenamento jurídico brasileiro é o valor soberano, que abrange à categoria de princípio fundamental da República Federativa do Brasil servindo como alicerce do Estado Democrático de Direito. Sob esta perspectiva, a Constituição Federal de 1988 dispõe:

Art. 1º. 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.

Por ser um atributo natural, tendo por apoio o direito natural, a dignidade humana cuja doutrina naturalista trata da pessoa enquanto valor fonte⁷ atribui-lhe direitos natos combinados com a existência humana, tais como, direito à vida, à liberdade, à igualdade, ou seja, direitos indissolúveis da condição humana.

Fábio Konder Comparato⁸, ao lidar com a evolução histórica das conquistas dos direitos humanitários pondera:

O ser humano passa a ser considerado, em sua igualdade essencial, como ser dotado de liberdade e razão, não obstante as múltiplas diferenças de sexo, raça, religião ou costumes sociais. Lançavam-se, assim, os fundamentos intelectuais para a compreensão da pessoa humana e para a afirmação da existência de direitos universais, porque a ela inerentes⁹.

Embora a dignidade humana seja uma característica intrínseca à natureza da pessoa humana, somente foi externada e conquistou uma segurança legal e uma efetividade em 1789, com a Revolução Francesa, período quando foi

⁷ REALE, Miguel. *Filosofia do Direito*. 10. ed., rev. e atual. SARAIVA. São Paulo, 1983. p. 211.

⁸ Loc. Cit.

⁹ COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos Direitos Humanos*. 3. ed., e ampl. SARAIVA. São Paulo, 2003. p.11.

estabelecida a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, a qual elevou o direito naturalístico à liberdade e igualdade logo em seu art. 1º: “*Os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos*”.

Com isso, tornou-se o maior e fundamental princípio que serviu de inspiração para a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, logo após a Segunda Guerra Mundial, as Convenções de Direitos Sociais e Trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), enfim, institucionalizaram-se direitos e garantias fundamentais para o convívio harmônico e pacífico humano em sociedade, afastando aqueles direitos essenciais à condição humana da esfera do “*ser*” para arraigar-se na esfera do “*dever ser*”, dando-lhe positivação na área internacional e, também, passando a integrar o ordenamento jurídico constitucional de várias nações, como princípio e norma fundamental, além das normas ligadas a direitos “*erga-omnes*”, ou seja, oponíveis contra todos; alegáveis contra todos, defensáveis contra todos, em face de todos os homens e em face ao próprio Estado, advindo, assim, o dever negativo de não lesar ninguém e, ao dever positivo de resguardar e garantir a importância da dignidade no seio da sociedade.

2.1.1 DANO MORAL NO CÓDIGO CIVIL

A responsabilidade civil é o dever de indenizar o dano, encontrando suas fontes na jurisprudência e no contrato. Via de regra, a obrigação de indenizar surge com a execução do dano, gerado pela conduta ilícita, que também se caracteriza pelo abuso de direito, decorrente de excesso às imposições mediante sua finalidade social e econômica, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Nesse último exemplo, é exercido este direito de modo irregular, em regra propositalmente, levando prejuízos a outrem. Está previsto no art. 187 do Código Civil¹⁰ de 2002:

Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

¹⁰ Loc. Cit.

Em ambos os fatos a lei considera ilícito o ato e impõe ao indivíduo que praticou tal conduta a obrigação de reparar os danos que causar (CC/2002, art. 927).

A indenização pelo dano cometido mediante ato ilícito não é o único modo e não fica imune às exceções, constantemente presentes quando se lida de regular matéria tão vasta.

O jurista francês Ripert¹¹ dispõe: “Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vingará, ignorando o Direito¹².”

Não é preciso falar que o fato é muito mais precioso do que a capacidade criadora do legislador.

A experiência da sociedade com a lei veio a mostrar o quão falho é o sistema único e fechado de normas, estabelecendo a criação sistemas e a inserção, ao lado das normas jurídicas positivadas, de um conjunto de princípios gerais de direito, que tem sua solidez na Constituição Federal, além de eficácia plena.

O entendimento normativo da reparação pelo dano moral, de modo a propiciar o fundamento da reparação devida ao lesado, certamente deve exceder as acanhadas abordagens sob o aspecto dos bens economicamente avaliáveis.

O homem é sujeito de direitos e deveres, o destinatário dos princípios jurídicos, enquanto ser que vive em sociedade, que precisa de mecanismos suficientes para levar ao convívio pacífico que permitam a harmoniosa convivência de todos os seres que integram o corpo social, exigindo-lhes que respeitem o patrimônio e a integridade física e moral uns dos outros de forma recíproca.

2.2 TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA DO EMPREGADO

Qualquer que seja o modo de trabalho, este engrandece e honra o homem, que por meio dele atinge os modos materiais e gera bens significantes à sua existência.

O poeta Kahlil Gibran¹³ assim discorre sobre o trabalho:

¹¹ Loc. Cit.

¹² Reproduzido por TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio, na abertura de sua obra *Petição inicial e resposta do réu*, sem indicação da fonte. São Paulo: LTr, 1996.

¹³ Loc. Cit.

Trabalho é amor feito visível. Se não podeis trabalhar com amor, mas somente com desgosto, é melhor deixar vosso trabalho, sentar-vos no portão do Templo e pedir esmolas àqueles que trabalham com alegria¹⁴.

Quando alguém é assediado, este nunca mais passa a ter gosto pela função exercida na empresa que está atuando. Todas as suas ações passam a ser geradas por um receio e uma expectativa de uma possível falha que venha a ocorrer, fazendo com que o trabalhador chegue a ser hostilizado pelo agressor, que não mede esforços para praticar o ato ilícito, servindo de exemplos para os colegas de profissão, para que eles não venham o imitar.

A questão sobre a dignidade do trabalho é discutida desde o cristianismo, tendo em foco que muito embora Jesus Cristo priorizasse os benefícios de uma vida espiritual, deixava claro que era de extrema necessidade ao homem adquirir seu alimento por suas próprias mãos.

Immanuel Kant¹⁵ afirmou:

No reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade. (...) o que se faz condição para alguma coisa que seja fim em si mesma, isso não tem simplesmente valor relativo ou preço, mas um valor interno, e isso quer dizer, dignidade. Ora, a moralidade é a única condição que pode fazer de um ser racional um fim em si mesmo, pois só por ela lhe é possível ser membro legislador do reino dos fins. Por isso, a moralidade e a humanidade enquanto capaz de moralidade são as únicas providas de dignidade¹⁶.

Kant não se olvidou de confirmar que o princípio do ser humano racional no sentido de ser legislador universal não o impede que este venha submeter-se a esta mesma legislação.

Com relação ao trabalho, o empregado detém direitos sociais essenciais atrelados à dignidade humana, dentre eles o acesso ao trabalho, condições mínimas de trabalho e o direito ao benefício do seguro-desemprego.

Portanto, vimos que é obrigação do Estado adequar meios de modo que o indivíduo venha ter acesso às condições mínimas de trabalho, assim como ferramentas de combate eficaz contra o desemprego, que tem afligido tanto a economia brasileira nos últimos anos.

¹⁴ GIBRAN, Kahlil. *As últimas horas de Gibran*. p. 10.

¹⁵ Loc. Cit

¹⁶ KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos*. p. 52.

3 CONCLUSÃO

O assédio moral não é um fenômeno atual, muito pelo contrário, a humanidade convive com esta violação de direitos fundamentais desde os primórdios contatos da vida social, podendo entender que suas origens se perderam no decorrer da história humana.

Se no passado o direito do empregador era compreendido como ilimitado, o fato atualmente estabelece limites necessários para empresas que visam ser competitivas. Alvos são impostos e devidamente cobrados.

Evidentemente que por ausência de opção de trabalho e carência alimentar, muitos dos trabalhadores vítimas da violência no âmbito trabalhista, terminam sendo sugestivos a condições depreciativas e humilhantes, abrindo mão de seus direitos de personalidade por uma fonte de sustento.

A melhor maneira de prevenir o terror psicológico no trabalho é o combate a estes atos abusivos cometidos por um determinado grupo de pessoas, que por conta de sua posição social acha-se melhor do que o outro e, desta forma, agrida sua integridade física e moral. Ambos os lados, tanto empregados como empregadores precisam estar atentos para se proteger dessa agressão antes que isto venha parar no poder judicial.

Como observamos no estudo, é de interesse da população e do Estado que estes litígios ocorridos em empresas no qual o agressor age de má-fé e de forma abusiva, seja penalizado, não apenas com multas pecuniárias, mas também compensado a dor gerada a outrem mediante uma quantia em dinheiro, podendo ser arbitrada pelo magistrado, independente do requerimento do lesado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A BÍBLIA SAGRADA. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada no Brasil. 2ª ed. Barueri: Sociedade Bíblia do Brasil, 1996.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. 1ª ed. (ano 2008), 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009.

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

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso.** 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho.** 1ª ed. São Paulo: Rideel, 2009.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos.** 3. ed., e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** 2ª. Ed. São Paulo: LTr, 2004.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos.**

KAHLIL, Gibran. **As últimas horas de Gibran.** São Paulo: Nova Época Editorial, [s/d].

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral.** São Paulo: Saraiva, 2009.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano moral e sua reparação no direito do trabalho.** 2ª ed. (ano 2008), 2º reimpr. Curitiba: Juruá, 2012.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito.** 10. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1983.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Petição Inicial e Resposta do Réu.** São Paulo: LTr, 1996.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **Assédio: do moral ao psicossocial.** Curitiba: Juruá, 2008.