

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

CLAUDIA CRISTINA FERREIRA FERLING

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA OBSERVADA SOB CONCEITOS DA FILOSOFIA KANTIANA

São Paulo

2019

CLAUDIA CRISTINA FERREIRA FERLING

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA OBSERVADA SOB CONCEITOS DA FILOSOFIA KANTIANA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Direito

ORIENTADOR: Prof. Dr. José de Resende Junior

São Paulo

2019

CLAUDIA CRISTINA FERREIRA FERLING

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA
OBSERVADOS SOB CONCEITOS DA FILOSOFIA KANTIANA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie, como requisito parcial à obtenção ao
título de Bacharel em Direito.

Aprovada em

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José de Resende Junior
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Carlos Eduardo Nicoletti Camillo
Universidade Presbiteriana Mackenzie

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente aos meus pais, Leila e Walter (*in memoriam*), que torceram desde sempre por mim, e sei que ambos, à sua maneira, me apoiam e me auxiliam.

A Vania, por ser uma força positiva que me ajuda a ir para frente. Sempre ao meu lado.

Ao Professor José de Resende Junior, meu orientador, que conduziu com harmonia e gentileza.

Meus amigos de faculdade Ena, André, Isa Lucca, Lygia, Renata Bortolotti, Juliana Pimenta, João Vitor Zanutto, Selma Miyashiro.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo geral apontar as características do assédio moral e assédio moral organizacional sob a perspectiva do conceito de dignidade da pessoa humana de Kant, sustentando-se que a dignidade da pessoa humana como valor intrínseco a todo ser humano. Assim, o primeiro tópico é a caracterização do assédio moral e do assédio moral organizacional, explanando suas possíveis causas e consequências. Em segundo lugar, será analisada a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais em consonância com a teoria filosófica de Kant, no contexto do ordenamento jurídico brasileiro. Em terceiro lugar, será apresentado um caso jurisprudencial emblemático que serviu de modelo de análise e exemplo. Por fim, faremos a análise e considerações finais.

Palavras-chave: Kant, dignidade da pessoa humana, assédio moral, assédio moral organisational.

ABSTRACT

The general aim of the present article is to point out the characteristics of moral and organizational harassment under the perspective of Kant's dignity of the human being, considering core argument that Dignity is an intrinsic value in all human being. From this, the first topic is characterizing moral and organizational harassment as a labor pathology, explaining its possible causes and consequences. Secondly, we analysed the dignity of the human being and the fundamental rights according to Kant's philosophy and in context to the brasilian legal order. Third, we presented a jurisprudence case model analysed as an example. Finally, we presented the final analysis the conclusions.

Key-words: Kant, Dignity of the Human Being, moral harassment, organizational harassment.

Sumário

1. Introdução.....	1
2. O conceito de assédio moral e considerações para este artigo.....	2
3. Assédio moral organizacional	4
4. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais	8
5. Legislação sobre assédio moral	10
6. Jurisprudência – o caso emblemático.....	11
7. Análise e perspectivas	13
8. A reforma trabalhista de 2017	15
9. Conclusão	16
Referências Bibliográficas	17

1. Introdução

O presente artigo pretende discutir o assédio moral individual e assédio moral organizacional como um grave problema disseminado no mundo do trabalho, que adoece e incapacita trabalhadores por todo o mundo.

A importância do trabalho vai além do seu caráter remuneratório e de sobrevivência. É um valor social, que socializa o indivíduo, traz uma noção de pertencimento e identidade. Mas, quando o ambiente de trabalho passa a ser utilitarista, intimidatório e hostil, têm efeitos físicos e psicológicos negativos acentuados.

Se por um lado, observam-se ambientes de trabalho degradantes, pressões por resultados, metas praticamente inatingíveis, gestão hostil e abusiva, que atinge a autoestima do funcionário, mas a necessidade de sobrevivência gera o medo da demissão, assim atuam organizações que gerenciam os trabalhadores sob assédio moral por estresse ou organizacional.

De modo semelhante, pode-se ter em um ambiente de trabalho um funcionário (frequentemente de cargo superior ou colega de trabalho), que reiteradamente hostilize um membro do quadro de funcionários, com o objetivo de excluí-lo. Assim opera o assédio individual, com as suas diversas modalidades (ascendente, descendente, coletivo, discriminatório).

Por causa da seriedade da questão e do aumento do assédio moral em função da globalização, da menor regulação estatal, dentre outros motivos, faz-se necessária aumentar a proteção ao trabalhador no que se refere à proteção aos direitos fundamentais, cuidando do direito à saúde integral, ao direito ao trabalho digno e ambiente de trabalho sadio, à liberdade e à dignidade da pessoa humana sob perspectiva de Kant.

2. O conceito de assédio moral e considerações para este artigo

Assédio moral é uma espécie do gênero assédio (que se divide em assédio sexual e assédio moral), e implica na reiterada prática abusiva de importunar ou agredir com palavras, ações gestos, uma pessoa ou um determinado grupo de pessoas no ambiente de trabalho, “que atente contra sua dignidade e integridade psíquica ou física, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”, esclarece MARIE-FRANCE HIRIGOYEN (2001^{apud} MARTINS, 2015, p.).

O jurista Sérgio Pinto Martins (2015) faz um apanhado do conceito de assédio moral definido por vários estudiosos e, dentre eles, destaca-se o de Heinz Leymann que afirma:

que o assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações **não éticas** (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo de uma comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo, que apresenta uma reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura (LEYMAN, *apud* MARTINS, 2015, p.15).

Para caracterizar o assédio moral, como descreve Sérgio Pinto Martins (2015, p. 20-21), as práticas devem ensejar os seguintes elementos:

- a) Prejuízo – a vítima de assédio, normalmente, sofre algum dano ou prejuízo psíquico de alguma natureza, ou com alguma extensão (mais grave ou menos grave).
- b) Repetição – a reiteração é considerada um dos elementos característicos do assédio moral, assim atitudes isoladas, em princípio, não seriam consideradas assédio.
- c) Intenção – o agente deve *ter a intenção* agredir ou causar dano à vítima.
- d) Premeditação – não é considerado requisito para caracterizar o assédio moral, porque pode começar a ocorrer de forma espontânea.
- e) Danos psíquicos – os danos psíquicos podem ou não ocorrer no assediado, dependendo do quão forte a pessoa é e como absorve os ataques do assediador.

O jurista coloca adicionalmente que: “*A forma do assédio moral pode ser direta ou indireta, por ação ou omissão, contendo gestos, insinuações, zombando da pessoa, ironizando, desprezando a vítima, que passa a ser ignorada por algumas ou várias pessoas na empresa*”¹.

¹ Pinto Martins. S. (2015) Assédio moral no emprego. Ed. Atlas. 4ª Ed.

Helen La Van e Wm. Van Martin (2008) argumentam que o assédio moral é um fenômeno organizacional complexo, e multifacetado com implicações éticas tanto dentro, quanto fora do ambiente de trabalho que ocorre, tanto para o assediado quanto para o assediador.

Alkimin (2009) pontua que o assédio moral tem consequências tanto para a vítima, quanto para o assediador, para a organização e para a sociedade, de diferentes formas e intensidades. E tratando-se de uma ação de agressão e abuso, todos os envolvidos no processo tendem à perda, quer seja no que se refere à saúde física e/ou psíquica, quer seja economicamente com a queda da produtividade, pela maior incidência de faltas dos funcionários assediados, o maior giro de funcionários.

Ainda na esteira da caracterização de como ocorre o assédio moral nas relações interpessoais de trabalho, Valadão e Mendonça (2015) apontam em seu estudo que as “táticas” usadas pelo(s) assediador(es) podem ser mais ou menos sutis.

Dentre as estratégias mais sutis de assédio moral, e mais difíceis de serem provadas, estão o boicote do trabalho da vítima, espalhar rumores negativos sobre seu trabalho ou sobre sua pessoa, denegrindo a imagem, por exemplo. Já as menos sutis estão as ameaças, os gritos, as ofensas, a desmoralização o deboche, que culturalmente, podem mascarar práticas de assédio moral, confundindo-o com “brincadeiras”.

Importante salientar os pontos levantados acima, já que recai no reclamante, ou seja, em quem propõe a ação (vítima) fazer prova do que alega, e é muito frequente contar com a sorte de ter o depoimento de uma testemunha favorável, mas, na grande maioria das vezes, o pedido é julgado improcedente por falta de provas.

Embora muitas das agressões ocorridas no ambiente de trabalho possam ser caracterizadas como abusivas, nem tudo, no entanto pode ser caracterizado como assédio moral. Sérgio Pinto Martins aponta que aborrecimentos não seriam caracterizados como assédio moral, nem estresses fruto de sobrecarga de trabalho. No entanto, a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST 2018 esclarece que a sobrecarga de trabalho pode ser, sim, vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

A consequência do assédio moral pode ser o dano moral, explica o jurista. Adicionalmente, coloca que o dano moral é o resultado do assédio moral, e que a indenização por dano moral pode ser fixada de forma proporcional ao agravo sofrido.

Dentro do escopo do assédio moral interpessoal há várias formas modalidades como pode ocorrer, ou seja, do nível hierárquico de onde se origina. Abaixo estão os exemplos mais comuns:

- a) assédio moral vertical descendente – do superior para o subordinado;
- b) assédio moral horizontal - entre níveis hierárquicos semelhantes;
- c) assédio moral vertical ascendente – subordinado(s) para superior;
- d) assédio moral discriminatório - tipo que mais chama a atenção pela frequência, e muitas vezes pela forma e violência como se expressa é o assédio moral discriminatório. Justamente a modalidade de assédio que visa hostilizar o diferente, ou a diferença de algum empregado, como a idade, o gênero, a orientação sexual, a procedência ou a etnia.

3. Assédio moral organizacional

O assédio moral não é prática recente, sempre ocorreu no mundo do trabalho, mas o momento atual (Século XX e início do XXI) destaca-se pela valorização e proteção do trabalhador e da sua dignidade e dos direitos da personalidade do trabalhador. Com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, a consideração do trabalhador como pessoa digna de proteção.

Como já foi mencionado anteriormente, o assédio moral é um fenômeno multifacetado no que se refere à forma de ocorrência, intensidade, durabilidade, dentre outros fatores. A sua forma mais convencional é o formato que enquadra vítima (assediado) e agressor (assediador), denominando-se assédio moral interpessoal.

A partir do fim dos anos de 1990, pesquisadores europeus começam a investigar o fenômeno patológico relacionado ao trabalho que vinha se instalando nos ambientes corporativos como forma de gerenciamento dos trabalhadores, e que configura um dos tipos de assédio moral ainda não tão explorado e nem judicializado, mas já vem sendo discutido e recebendo a devida atenção devido à gravidade do tema: o assédio moral organizacional.

Embora o assédio moral não seja uma prática recente, a observação do fenômeno do assédio moral institucional ou organizacional como uma prática comum de gerenciamento de pessoal vem sendo objeto de estudo de diversos estudiosos e pesquisadores, dentre eles Soboll

e Horst (2015) que colocam que, no contexto capitalista, a globalização, a competição, a exigência crescente de produtividade em níveis cada vez mais elevados de excelência e em menor tempo, têm demandado um perfil de trabalhador cada vez mais adaptável às rápidas mudanças, disposto a assumir riscos e desafios e alinhar os seus interesses aos interesses da organização (coloquialmente chamado de “vestir a camisa”).

O assédio moral organizacional (ou gestão por estresse ou gestão por medo) começou a ser estudado recentemente por pesquisadores europeus, que observaram o modo de gestão adotado por um número cada vez maior de empresas, com políticas e procedimentos abusivos incidindo em malefícios à saúde dos trabalhadores.

Alkimin (2009) destaca que, no cenário de um neoliberal e globalizado, em que a regulação estatal está mais frágil, a oferta de trabalho está escassa, o contingente de trabalhadores grande, não raro as organizações adotarem práticas cada vez agressivas de gestão de pessoal.

Uchimura (2015) faz uma crítica ao sistema capitalista neoliberal em seu artigo, ressaltando o quanto o sistema como um todo pode causar ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Diz o autor: “‘Espremer até a última gota’ talvez seja a máxima efficientista que rege a racionalidade empresarial em tempos de neoliberalismo. Quando não há mais sumo, do outro lado desfalece um corpo, que não seria ao empregador mais que uma carcaça. Porém, ainda que descartada, ainda que em sua corporalidade desgastada, permanece inegavelmente viva’ (UCHIMURA; 2015, p.39). A afirmação contundente do pesquisador revela não só a violência com que o sistema desgasta o trabalhador, mas *sobretudo* no seu utilitarismo.

Ambientes de trabalho que cultivam o medo nos trabalhadores da demissão a qualquer tempo se não mantiverem os índices de produtividade nos patamares esperados, que expõem os funcionários a situações vexatórias e humilhantes, geram danos à saúde e podem levar a situações extremas, como indica o tese de Araújo (2019), que estuda o suicídio no local de trabalho.

Adriana Calvo (2011) considera que “no contexto trabalhista é inadmissível que o empregado se sujeite psicologicamente ao empregador – conhecida por alguns como subordinação subjetiva – em troca de valor financeiro algum”.

As pressões e a gestão por estresse organizacional comprometem a auto estima do trabalhador, e podem comprometer a saúde emocional e psíquica de forma tão profunda podendo levar ao suicídio. É citado como exemplo o karoshi, no Japão, que é a morte por excesso de trabalho ou exaustão profissional², que pode ser o estopim do suicídio ou a morte por acidente vascular cerebral. Também como exemplo é o caso Renault, que em 2006 e 2007 teve a ocorrência de vários suicídios na sua empresa, e foi constatado que uma porcentagem significativa dos engenheiros vivia estresse profissional, a partir daí, implantados planos emergenciais, dentre eles de apoio psicológico e limitação de horas de trabalho.

Na mesma linha, mas menos enfático, Sérgio Pinto Martins (2015, p.18) aponta para situações denominadas *straining*, descrevendo-as como “situações de estresse forçado na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, que é obrigado a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes. O trabalhador é espremido, triturado no trabalho de forma a trabalhar exaustivamente”. *Straining*, é uma outra denominação para o mesmo fenômeno do assédio organizacional.

No contexto das organizações privadas, a busca pela excelência, a necessidade constante de bater metas, do lucro, impele os funcionários a buscarem constantemente a auto superação e a superação dos colegas de trabalho. Mesmo nas tarefas de equipes e projetos, Soboll e Horst (2015) apontam para as temporariedade e superficialidade das relações, implicando na efemeridade e utilitarismo, e não estabelecendo vínculos de lealdade. Em seu trabalho, que focaliza especificamente o assédio moral em bancos, as pesquisadoras acima mencionadas enfatizam que a exigência um perfil de funcionário cada vez mais competitivo, flexível, meritocrático tem consequências psicológicas e nas relações interpessoais, tornando as relações utilitárias, temporárias e frágeis, pautadas na lógica do individualismo e, muitas vezes, da conveniência (grifos nossos).

Pohlmann (2013, p.20), em sua dissertação de mestrado, conceitua como “uma forma de violência que nega os direitos fundamentais, e impede o trabalhador de realizar aquilo que de melhor poderia vir do trabalho”. Acrescenta o autor que esse tipo de violência caracteriza uma forma de gestão e da utilização do poder nas relações de trabalho, ou seja, deriva do poder diretivo do empregador, mas um poder deturpado e utilizado de maneira abusiva, e que muitas vezes são vistos como instrumentos de eficiência e modernidade.

² Dicionário Oxford. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/karoshi>

Uma observação deve ser feita para fins de esclarecimento conceitual, Pohlmann (2013, p.18) adota o termo violência estrutural de Johan Galtung para caracterizar a violência específica do assédio moral, e a define:

A violência estrutural possui a exploração como peça central, marcando não apenas o corpo da vítima, mas também sua mente e espírito. Trata-se de um processo que implanta a ideologia violenta; segmenta a visão que as vítimas têm desta ideologia; marginaliza estas vítimas; e fragmenta as vítimas para que estas não se vejam como partes de uma coletividade, o que garante a passividade diante desta forma de violência.³

Perussolo (2015) esclarece que o assédio moral interpessoal e organizacional (ou institucional) não são idênticos, ainda que em alguns casos o limiar entre um e outro possa parecer tênue. No assédio moral organizacional, como caracteriza Pohlmann, há cinco aspectos básicos que o configuram: a) finalidade gerencial; b) temporalidade; c) recorrência; d) caráter estrutural da violência; e) violação a direitos fundamentais.

Soboll e Horst (2015) salientam que, nesse modelo estratégico de gestão, não é incomum ouvir relatos de funcionários que foram constrangidos e sentiram-se expostos por não “baterem as metas” ou solicitar tantas tarefas (muitas vezes de uma só vez) que o funcionário não tem tempo de executá-las, mas é cobrado por elas.

Assim como nos casos de assédio moral interpessoal, podem ser consequências do assédio organizacional (individual ou coletivo) o medo (de perder o emprego, de ser humilhado), estresse, ansiedade, depressão, síndrome do *burnout*, doenças cardíacas, dentre outras enfermidades.

Vale pontuar que, o estresse laboral, como aponta Sérgio Pinto Martins (2015, 30), não necessariamente é uma forma de gestão, mas a decorrência da carga excessiva de trabalho.

Sobre a síndrome do *burnout*, contudo, Sergio Pinto Martins (2015, p.29) não menciona o assédio moral organizacional como a causa, mas descreve a síndrome como decorrente da dedicação exclusiva ao trabalho, com o receio de perder o emprego, provocando desgaste físico e emocional, e ressalta que a falta de condições de trabalho e recursos, o sentimento de fadiga e inutilidade e baixa auto estima decorrentes, podem levar à depressão e ao suicídio.

Mesmo com a ponderação do renomado jurista, há diversos pesquisadores que sustentam enfaticamente que doenças como estresse, a síndrome do *burnout*, e vários outros

³ GALTUNG, Johan. Cultural violence in *Journal of peace research*, vol. 27, nº 3, 1990, p. 291-305.

distúrbios relacionados ao desgaste excessivo no ambiente de trabalho tem clara relação com o assédio moral.

Pohmann (2013, p.16) cita Bauman ao relacionar que a coerção exercida pelo assédio moral institucional sobre o(s) indivíduo(s) impede que o(s) mesmo(s) possam exercer o direito de escolha e de autodeterminação.

Cabe aqui mencionar e criticar o modus operandi de um sistema socio-econômico antagônico ao concebido por Kant, em que o homem não deve ser utilizado como um meio, mas como o fim, que viola flagrantemente a dignidade da pessoa humana da maneira mais vil, que é normalizando os valores do abuso de poder e da ofensa à dignidade pela sedução e pelo medo, e muitas vezes, culpando a vítima, atribuindo-lhe fraqueza, incompetência, desequilíbrio, inadequação.

4. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais

Observa-se, após a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), uma tendência mundial de proteção dos direitos do homem. Direitos fundamentais que antes buscavam tutelar reivindicações comuns de todos, passam a proteger os seres humanos em determinadas situações de vulnerabilidade, como as crianças, os idosos, os enfermos, os deficientes.

Os direitos sociais, como direito ao trabalho (e a um ambiente de trabalho saudável), e direito à saúde, por exemplo, começaram a ser considerados parte do escopo do que constitui o dever do Estado para uma existência digna do indivíduo socialmente situado. É o homem visto em concreto na sociedade e não mais abstratamente.

A partir daí, pode-se falar em desrespeito à dignidade da pessoa humana, já que se passa a considerar, efetivamente para efeitos de proteção, a dignidade como atributo constitutivo da pessoa humana individualmente considerada, e não de um ser ideal ou abstrato.

Há, portanto, duas dimensões indissociáveis do homem sendo consideradas, como coloca Ingo Sarlet:

“Pelo fato de a dignidade da pessoa encontrar-se ligada à condição humana de cada indivíduo, não há como descartar uma necessária dimensão comunitária (ou social) desta mesma dignidade de cada pessoa e de todas as pessoas, justamente por serem todos iguais em dignidade e direitos (na iluminada fórmula da Declaração Universal de 1948) e pela circunstância de nesta condição conviverem em determinada comunidade ou grupo. O próprio Kant – ao menos assim nos parece – sempre afirmou (ou, pelo menos, sugeriu) o caráter intersubjetivo e relacional da dignidade da pessoa humana,

sublinhando inclusive a existência de um dever de respeito no âmbito da comunidade dos seres humanos” (Sarlet; 2012, p.54).

A dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais da Constituição Federal brasileira de 1988, fundamento da República e do estado Democrático de Direito, positivada nos artigos 1º, inciso III e artigo 5º, inciso III.

Sobre o status de princípio ao qual foi qualificada a dignidade da pessoa humana, cabe notar que, a Constituição Federal de 1988 elevou a dignidade da pessoa humana ao status de princípio também para afastar as violações e aos direitos fundamentais sofridos durante o período ditatorial precedente. Assim, além conter o teor ético e moral, constitui norma jurídico-positiva dotada de status constitucional formal e material, carregado de eficácia, alcançando a condição de valor jurídico fundamental da comunidade.

A dignidade da pessoa humana, retomada e discutida por Sarlet (2012), coloca que a Constituição brasileira, a Declaração dos Direitos do Homem (1948), e boa parte da doutrina jurídica nacional e estrangeira está fortemente fundamentada na concepção kantiana de dignidade da pessoa humana, na qual a *dignidade é um valor intrínseco* ao Homem. Valor esse não mensurável economicamente e que faz do ser humano um fim em si mesmo, e não *um meio para uso arbitrário dessa ou daquela vontade* (Sarlet, 2012, p.34). A passagem abaixo ilustra o caráter único que Kant imprime à dignidade na pessoa humana:

Ainda segundo Kant, afirmando a qualidade peculiar e insubstituível da pessoa humana, “no reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade...” (Sarlet, 2012, p.34)

O que é primordial para a questão do agir conforme a moralidade no ambiente de trabalho é tratar o homem/empregado, segundo a visão kantiana, como um fim em si mesmo, não instrumentalizando-o para alcançar determinado fim, seja este fim o lucro, seja vantagens fiscais e cumprimento de lei (como a contratação de portadores de deficientes para cumprir a lei de cotas), ou outro tipo de “uso” do ser humano.

Nas relações violadas pelo assédio moral, o assediado, normalmente é tratado como uma “coisa” a ser descartada, um “obstáculo” a ser transposto. Nessas relações, o assediado enquanto “coisa” é incapaz de agir com autodeterminação, de exercer seu livre arbítrio. Mesmo nas relações de subordinação, o livre arbítrio deve ser preservado, já que o que está em foco é uma relação de cunho profissional e não na anulação da pessoa para servir aos fins alheios.

Assim, a dignidade enquanto essência do assediado é denegada e maculada seriamente em relações abusivas do molde nas que ocorre no assédio moral. Nesses termos, pode ser pensado com base em Kant que, tolher a *liberdade* de outrem ou a própria, considerando que a um ato de liberdade é um buscar um *fim* em uma ação, seja ela um trabalho, ou outra qualquer, significa mais do que somente impedir que atinja um objetivo, significa obstaculizar o agir pelo dever e pela ética. Entenda-se aqui ética no sentido que Kant coloca de tentar buscar a perfeição de cada, deixando a “tosca condição de natureza, de sua animalidade (*quoad actum*), rumo à humanidade” (Kant, 2017, p.185). Kant ainda coloca que o ser humano deve cultivar o *sentimento moral*, ou seja incentivar uma posição virtuosa na qual a *vontade* é um incentivo a tornar suas ações um *dever* conforme a *lei*.

Buscar afastar os obstáculos aos fins estabelecidos a si próprio é permitido, desde que não implique no comprometimento da felicidade ou traga prejuízo alheio. Kant coloca que

“a adversidade, o sofrimento, e a carência, constituem grandes tentações para a violação do próprio dever. Seria possível parecer, portanto, que a prosperidade, o vigor, a saúde, o bem-estar em geral, que barram a influência daqueles, poderiam igualmente ser tidos como fins que são deveres, de sorte que se tivesse o dever de promover a *própria* felicidade e não simplesmente a alheia. Mas nesse caso, o fim não é a felicidade do sujeito, mas a sua moralidade, e a felicidade não passa de um meio para a remoção de obstáculos para a sua moralidade – um meio *permitido*, uma vez que ninguém mais tem o direito de exigir de mim que sacrifique meus fins, se esses não forem imorais. Buscar a prosperidade pela própria prosperidade não é diretamente um dever, mas indiretamente pode muito bem ser um dever, o de afastar a pobreza na medida em que a felicidade, que constitui meu fim e, também, meu dever” (KANT, 2017, p.186).

5. Legislação sobre assédio moral

Embora o fenômeno do assédio moral e do assédio moral organizacional sejam percebidos, relatados, discutidos e judicializados, ainda não são considerados crimes pelo ordenamento jurídico brasileiro, o que dificulta o combate.

O que norteia o ordenamento brasileiro no que tange à consideração do fenômeno do assédio moral e interpretação de normas nos casos de judicialização é, primeiro, a Constituição Federal de 1988, que reconheceu a dignidade da pessoa humana como valor intrínseco ao homem e colocou como princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art.1º, incisos I e III).

Há também as leis e dispositivos infra constitucionais que dispõem sobre o assédio moral e abusos no ambiente de trabalho, tais como o artigo 187 do Código Civil: “Será considerado ilícito o ato do 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”. Dizendo de maneira clara, o Código Civil é harmônico com a Constituição Federal no que se refere à ilicitude da prática tanto do assédio moral organizacional, quanto o assédio moral entre indivíduos em uma organização.

Com relação ao assédio moral reaplicado ao funcionalismo público, as leis que versam sobre o tema são leis estaduais e municipais (a primeira lei foi da cidade de Iracemápolis/SP – Lei 1.163 de 24 de abril de 2000), mais especificamente para os servidores públicos.

O Plenário da Câmara dos Deputados aprovou em 12 de março de 2019, o Projeto de Lei 4742/01, que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho. A emenda é da deputada Margarete Coelho (PP-PI). Segundo a emenda, o crime será caracterizado quando alguém ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função. A pena estipulada será de detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 anos. O PL ainda será votado no Senado.

Dentre as diversas formas de assédio moral (assédio moral vertical, horizontal, etc...), o tipo que mais chama a atenção pela frequência, e muitas vezes pela forma e violência como se expressa é o assédio moral discriminatório. Justamente a modalidade de assédio que visa hostilizar o diferente, ou a diferença de algum empregado, como a idade, o gênero, a orientação sexual, a procedência ou a etnia.

6. Jurisprudência – o caso emblemático

A jurisprudência do TRT2⁴, do Exmo. Sr. Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto ressalta outro aspecto que contribui para que ocorra o assédio moral no trabalho:

“É inegável a presença do assédio moral no campo das relações de trabalho, notadamente, em face das grandes

⁴ <https://www.trtsp.jus.br/jurisprudencia> – TRT-2. PROCESSO Nº 1000993-06.2017.5.02.0016 (RO) Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.

transformações havidas no campo do Direito do Trabalho pelo fenômeno da globalização.

A globalização, com base em novas técnicas de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, fez uma reestruturação nas relações do trabalho.

O novo paradigma é o 'sujeito produtivo', ou seja, o trabalhador que ultrapassa metas, deixando de lado a sua dor ou a de terceiro. É a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho.

A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores, ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelos resultados da empresa.

O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados.

O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho.

As consequências dessas tensões (= pressões) repercutem na vida cotidiana do trabalhador, com sérias interferências na sua qualidade de vida, gerando desajustes sociais e transtornos psicológicos. Há relatos de depressão, ansiedade e outras formas de manifestação (ou agravamento) de doenças psíquicas ou orgânicas. Casos de suicídio têm sido relatados, como decorrência dessas situações.

Esse novo contexto leva ao incremento do assédio moral, isto é, a uma série de comportamentos abusivos, os quais são traduzidos por gestos, palavras e atitudes, os quais, pela sua reiteração, expõem ou levam ao surgimento de lesões à integridade física ou psíquica do trabalhador, diante da notória degradação do ambiente de trabalho (= meio ambiente de trabalho)''

A partir do julgado acima, pode ser considerado que há mudanças nas relações de trabalho decorrentes da globalização, mas também de ambientes de trabalho extremamente competitivos, que adotam valores corporativos, metas, missões que submetem os funcionários a regimes de extenuantes a ponto de desequilibrar as relações de trabalho e as relações de poder, tornando o ambiente de trabalho propício ao assédio moral.

7. Análise e perspectivas

Durante a realização deste trabalho, e ao longo da pesquisa jurisprudencial, pudemos observar que o assédio moral além de ser um tema delicado, está cada vez mais comum e frequente no ambiente laboral. Então, vários questionamentos começaram a surgir à medida que a pesquisa avançava: “a) Por que o assédio moral é frequente no Brasil? “b) Com a maior disseminação do assédio moral, quais os meios mais eficazes de combatê-lo? Por que se mostram limitados?”

Retomando os aspectos que caracterizam o assédio moral, foi observado que se trata de uma violência predominantemente psicológica, reiterada, em que o assediado é exposto reiteradamente a situações humilhantes, com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente e psicologicamente.

A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST 2018 aponta objetivamente como algumas causas do assédio moral: abuso de poder diretivo; busca incessante do cumprimento de metas, cultura autoritária, despreparo do chefe para gerenciar pessoas, rivalidade no ambiente de trabalho e inveja (na nossa concepção poderiam ser acrescentados outros fatores, como personalidades psicopáticas, cultura organizacional antiética) que afronta os direitos fundamentais da vítima, principalmente por ofender a dignidade da pessoa humana, aviltar o exercício da cidadania e do livre arbítrio.

No Brasil, as relações de trabalho, são por vezes complexas. Complexas no que se refere às questões do equilíbrio e relações de poder, as questões de gênero (mulheres ocupando cargos em profissões tradicionalmente desempenhadas por homens), maior contingente de negros no mercado, os preconceitos velados e explícitos. Muitas vezes, homens e mulheres tentam esconder o pior de si atrás de máscaras, outras vezes, exacerbam todo o pior onde trabalham, fazendo desse ambiente um solo fértil para o assédio moral.

Para compreender melhor o cenário brasileiro, faz-se necessário olhar para algumas características sociais e históricas apontadas por Pires (2014).

Pires (2014) indica alguns fatores históricos que, sem dúvida, contribuem para a maior incidência do assédio moral no Brasil (principalmente para o assédio moral vertical descendente), assim como para a maior dificuldade de prevenção, combate e punição: o fator

cultural das relações autoritárias de trabalho, que vem do período da colonização portuguesa de exploração com molde escravagista, que durou mais de três séculos, e ajudou a forjar a cultura brasileira nas relações de trabalho.

Nesse contexto, historicamente autoritário, mesmo com uma Constituição Federal que preveja os direitos fundamentais, seria apropriada a adoção de ferramentas que assegurem que esses direitos sejam minimamente respeitados.

Assim, imprescindível a interpretação das normas de forma a proteger integralmente os direitos fundamentais. Nesse contexto, Flavia Piovesan indica que “é no valor da dignidade humana que a ordem jurídica encontra seu próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa de interpretação normativa. Consagra-se, assim, a dignidade humana como verdadeiro superprincípio a orientar o Direito Internacional e Interno”⁵.

Nesse sentido, há propostas, como a de Pires (2014) que sugerem a adoção de tutelas jurisdicionais preventivas, ou seja, aquelas prestadas *antes* que se produza o dano, já que o sistema jurisdicional brasileiro opera essencialmente com o ressarcimento de danos. Um dos pontos principais defendidos por Pires para a implementação da tutela inibitória é que há danos que são de difícil reparação material ou não são passíveis de mensuração pecuniária para fins de reparação, como a dignidade, as agressões psicológicas sofridas, por exemplo.

Pires (2014) cita as ações cautelares inominadas, as sentenças mandamentais, como exemplos de tutelas inibitórias que podem ser adotadas como forma de aplicar coibir o assédio moral, aplicando, por exemplo, multa aos empregadores que adotarem medidas humilhantes para “punir” os empregados que não batem as metas.

São vários os pontos em prol das medidas preventivas, dentre eles poupar a vítima da morosidade de processos judiciais que podem levar anos para transitar em julgado.

Também no sentido preventivo, o Tribunal Superior do Trabalho publicou a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST 2018, que orienta sucintamente e objetivamente pontos centrais acerca do assédio moral e a diretriz principal sobre prevenção é a informação (grifo nosso), também sugere a abertura de canais para denúncia, dentre outros.

⁵ PIOVESAN, Flavia. Dignidade da pessoa humana – valor maior que inspirou o direito contemporâneo a partir da metade do sec XX. In: PIOVESAN, Flávia; GARCIA, Maria (Orgs.). Doutrinas essenciais: direitos humanos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. v. 1, p. 318.

8. A reforma trabalhista de 2017

Embora tenhamos no direito brasileiro normas estaduais e municipais que regulem especificamente a matéria, não há Legislação Federal que discipline sobre o assédio moral.

Com a Reforma Trabalhista de 2017, os artigos 223 B e 223 C da CLT dispõem que cabe indenização à ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, estabelecendo que a honra, a intimidade, a imagem, a liberdade de ação, a autoestima, a saúde, a sexualidade, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Os dados estatísticos do TRT2⁶, publicados em 16 de janeiro de 2019, mostram que a Reforma Trabalhista de 2017⁷ fez com que os pedidos de dano por assédio moral caíssem de 42,2 mil ações com pedido de indenização por assédio moral em 2017, para 16,9 mil em 2018. Dois fatores principais motivaram tal redução: o pagamento dos honorários de sucumbência pelo empregado que perde a ação, e, além disso, por ser um pedido subjetivo, a dificuldade de ser comprovado materialmente pelo reclamante/vítima. O desestímulo à denúncia e, conseqüentemente, ao combate do assédio moral nas nos ambientes de trabalho e nas relações de emprego, aliado ao alto índice de desemprego, crise econômica nacional e desregulação das relações trabalhistas indica um horizonte sombrio no contexto de laboral, em que retrocessos e abusos continuarão a ser a tônica que faz com que o assédio moral, tanto o organizacional quanto o interpessoal vitimizem cada vez mais.

⁶ TRT2 – Coordenadoria de Estatística e Gestão de Indicadores, 16/01/2019.

⁷ <https://www.conjur.com.br/2019-jan-25/acoes-pedindo-assedio-moral-despencam-justica-trabalho-sp>

9. Conclusão

Este trabalho observou o quão cruel pode ser o estresse pelo assédio moral, especialmente pelo assédio moral organizacional, porque muitas vezes não tem um sujeito definido (assediador), mas ser oriundo de todo o sistema.

O assédio moral, em qualquer de suas formas, avilta a dignidade da pessoa do trabalhador, de forma cercear a sua autodeterminação. Dessa forma, uma maneira de amparar o trabalhador seria tutelar a dignidade da pessoa humana de forma incondicional.

Proteger os direitos fundamentais e, acima de tudo, a dignidade do trabalhador é a conclusão mais importante a que esse artigo se prestou a discutir. Uma vez que o cenário global, e sobretudo o nacional, atravessa um momento crítico no que tange ao amparo dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, cabe propor a discussão da interpretação de normas no sentido de considerar o Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana verdadeiramente o norte em favor das vítimas de assédio moral.

Referências Bibliográficas

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 2ªEd. Curitiba. Editora Juruá. 2009.

ARAÚJO, Patrícia Pires de. *Violação dos direitos do trabalhador e suicídio no local de trabalho: acidente ou fato provocado?* (2019) Tese de Doutorado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

BRASIL, Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988, 25ª Ed. São Paulo, Atlas, 2005.

CALVO, Adriana. *Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais*. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br>. Acesso em: 10/05/2019.

ILO – International Labor Office - *Ending violence and harassment against women and men in the world of Work*. REPORT V – 107th. Session. Geneva. 2018. In: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

KANT, Emmanuel. *Metafísica dos Costumes*. Tradução: Edson Bini. 3ª Edição. Editora Edipro. São Paulo, 2017.

LA VAN, Helen; MARTIN, Wm. Marty. Bullying in the U.S. workplace: normative and process oriented ethical approaches. *Journal of Business Ethics*, Chicago, Vol.3, pg.147-165, Dez. 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. (2015). *Assédio Moral no Emprego*. 4ª Edição. São Paulo. Editora Atlas.

PERUSSOLO, Calanedi de Oliveira Martinez. Assédio Moral Organizacional e Tutela Inibitória. In: ALLAN, Nasser Ahmad et. al. *Assédio Moral Organizacional – As vítimas dos métodos de gestão nos bancos*. 1ª edição. Bauru: Canal 6 Editora. 2015.pg. 97 – 133.

PIOVESAN, Flavia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 11ªEdição. São Paulo. 2010.

PIRES, Eduardo Rockenbach. *Tutela inibitória como instrumento de prevenção contra o assédio moral: a efetividade da jurisdição trabalhista na proteção a direitos de natureza extrapatrimonial* (2014). Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2014.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *Assédio Moral Organizacional em face dos Direitos Fundamentais: Identificação e Prevenção à Violação*. 2013. Dissertação de Mestrado (Programa de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia). Faculdades Integradas do Brasil – UNIBRASIL, Curitiba, 2013.

RESENDE JR., José. Kant e a coação do Direito do Estado. *Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDIR/UFRGS*. V.13. p.55 – 78. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. Assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: ALLAN, Nasser Ahmad et. al. *Assédio Moral Organizacional – As vítimas dos métodos de gestão nos bancos*. 1ª edição. Bauru: Canal 6 Editora. 2015.pg. 19 – 38.

THORPE, Lucas. *The Kant's Dictionary*. India, 2015. Bloomsbury Publishing Plc.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO – TRT-2. PROCESSO Nº 1000993-06.2017.5.02.0016 (RO) Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. Data de acesso: 05/03/2019.

USHIMURA, Guilherme Cavichioli. Assédio moral organizacional: por um olhar a partir da crítica da economia política. In: ALLAN, Nasser Ahmad et. al. *Assédio Moral Organizacional – As vítimas dos métodos de gestão nos bancos*. 1ª edição. Bauru: Canal 6 Editora. 2015.pg. 39 – 50.

VALADÃO, Valdir Machado, Jr.; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. *Assédio Moral no trabalho: dilacerando oportunidades*. Cadernos EBAPE.BR, 2015, Vol.13(1), p.19(21).

<https://en.oxforddictionaries.com/definition/karoshi> acesso em 10/05/2019.

<https://www.conjur.com.br/2019-jan-25/acoes-pedindo-assedio-moral-despencam-justica-trabalho-sp> acesso em 10/05/2019.

<https://www.trtsp.jus.br/jurisprudencia> – TRT-2. PROCESSO Nº 1000993-06.2017.5.02.0016 (RO) Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. Data de acesso: 05/03/2019.