

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

VICENTE PAULA SANTOS

*Advogado em Curitiba-PR e Diretor Cultural
do Instituto dos Advogados do Paraná-IAP*

Segundo José Saramago, Ensaio sobre a Cegueira. São Paulo: Cia das Letras, 1995, p. 262, "dentro de nós há uma coisa que não tem nome, essa coisa é o que somos". Quem somos é a nossa dignidade, o valor-fonte de todos os valores e fundamento da República Federativa do Brasil, art. 1º, III, e 3º da Constituição Federal.

O assédio moral nas relações de trabalho e o dano moral afrontam nossa dignidade, criando um dano injusto aos nossos direitos personalíssimos, através da intranqüilidade, da falta de paz de espírito, que merecem ser compensados em dinheiro, diante da ausência de melhor resolução e outra parte como desestímulo para que o infrator não volte a incidir na mesma conduta nefasta.

Para Sérgio Carvalieri Filho, Desembargador do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, Revista Forense, p. 348, "temos hoje o que pode ser chamado de direito subjetivo constitucional à dignidade. E a dignidade nada mais é do que a base de todos os valores morais, a síntese de todos os direitos do homem. O direito à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade ou a qualquer outro direito da personalidade, todos estão englobados no direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional".

Os Direitos de personalidade se caracterizam como sendo: absolutos; erga omnes; indisponíveis; intransmissíveis; irrenunciáveis, de difícil estimação; imprescritíveis; necessários; vitalícios; impenhoráveis; extrapatrimoniais e nunca estão no comércio jurídico; salvo cessão de uso.

Para a tipificação do dano moral, basta a ocorrência de uma única conduta ilícita do ofensor em sobreposição a uma relação jurídica pré-existente contratual ou extracontratual ou sem nenhum vínculo jurídico anterior com a vítima, neste último caso, ocorre o ilícito aquiliano. Já para o assédio moral exige-se para configurá-lo a exposição do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras, repetidas vezes, durante a jornada de trabalho ou a qualquer outra pessoa que esteja ou não no curso de uma relação jurídica da qual não possa a vítima se desligar imediatamente, por exemplo, no casamento, na união estável, na sociedade comercial e em tantas outras situações da vida social.

Assediar moralmente o trabalhador no trabalho é, portanto, acosar, atingir por envolvimento agressor a dignidade do trabalhador, fazer-lhe críticas públicas humilhantes com o objetivo de diminuir-lhe a estima, humilhação e ridicularização; apelidos pejorativos; brincadeiras, sarcasmos e piadas envolvendo o assediado. Geralmente também se caracteriza na conduta de impor ao assediado tarefas abaixo ou acima de sua qualificação; tarefas inúteis, metas impossíveis e irrazoáveis, isolamento em sala distante ou local humilhante, declaração inoportuna de caráter discriminatório, controle desmedido ou inapropriado do rendimento no trabalho, trazendo-lhe conseqüências danosas para a paz espiritual da vítima como depressão, sofrimento, angústia, constrangimentos e desestabilização emocional durante as relações de trabalho.

A motivação do assediador pode assumir diversas feições, dentre elas, geralmente ocorre por motivação política, econômica, inveja, ciúmes, ascender na empresa, com finalidade de prejudicar o empregado, forçando-o a pedir demissão.

A esse propósito, para desvendar estes mistérios da alma humana do assediador, o diálogo do direito com outras fontes científicas como a psiquiatria, medicina e psicologia é salutar e de relevante

importância, pois estes profissionais conseguem fazer uma leitura do mesmo fenômeno social que o direito não consegue enxergar.

Não se pode esquecer, contudo que convivendo em uma sociedade complexa, marcada pelo risco inerente à sociabilidade, não se pode ver a presença de dano moral ou assédio moral em todo e qualquer ato ou nos mais triviais da vida social, sob pena de engessar a convivência social, pondo uma constante espada de d'amocle no pescoço do empregador.

Acentua a doutrina de Sérgio Cavalieri Filho, Revista Forense, vol. 348 que

só pode ser considerada como tal a agressão que atinja o sentimento pessoal de dignidade, que, fugindo à normalidade, cause sofrimento, vexame e humilhação intensos, alteração do equilíbrio psicológico do indivíduo, duradoura perturbação emocional, tendo-se por paradigma não o homem frio e insensível, tampouco o de extrema sensibilidade, mas sim a sensibilidade ético-social comum.

O objeto do Contrato de Trabalho é a força física de trabalho do empregado, quanto ao mais não está no comércio jurídico. A dignidade nunca será objeto de transação. Importante observar que os direitos de personalidade também são oponíveis contra colegas de trabalho e se a empresa não coíbe a continuidade ou ato ilícito à dignidade do trabalhador, pode responder, em substituição àquele, por culpa in vigilando ou in eligendo pela falta de zelo no ambiente de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Art. 5º, V, da Constituição Federal, tutela a (imagem atributo), aquilo que construímos durante nossas vidas, o que somos, enquanto o inciso X, do mesmo artigo as demais dimensões da personalidade, a dizer, "São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem (retrato) das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação". Por sua vez, no nível da lei infraconstitucional os artigos 11 a 21 e 186 do Código Civil brasileiro, garante que "Aquele que, por ação (...) voluntária (...)

violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Art. 187 do Código Civil brasileiro: (ABUSO DE DIREITO). "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".

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora advogamos a tese da aplicação direta da Constituição Federal sobre situações em detrimentos dos direitos fundamentais, o tema pode ser indiretamente extraído do art. 483 da CLT.

Este autoriza o empregado a dar por encerrado o contrato de trabalho, com direito às verbas rescisórias, quando o empregador ou seus prepostos praticarem contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo de sua honra e boa fama ou quando for tratado pelo patrão ou superior hierárquico com excessivo rigor. Continua no próximo!

Tentar trazer alguma contribuição nesta área do assédio moral nas relações de trabalho é um ato de amor ao próximo. Quem discorda de mim é meu parceiro.