

Assédio moral: desrespeito aos direitos fundamentais no ambiente de trabalho

Ana Karoline Saboia de Albuquerque¹
Me. Paulo Rogério Marques de Carvalho²

Introdução

O presente trabalho busca apresentar a pesquisa em desenvolvimento, que tem o objetivo de analisar a prática do assédio moral, observando o fenômeno sob a óptica dos direitos fundamentais, que percebem e recobrem o empregado como indivíduo. Aprecia-se essa temática a partir de pesquisa bibliográfica, no intuito de solidificar o aporte teórico tanto sobre assédio moral no ambiente de trabalho quanto sobre direitos fundamentais e a extensão de sua aplicação aos particulares.

Assédio Moral: fenômeno destruidor do ambiente de trabalho

As relações de trabalho são relações complexas que envolvem muito mais do que a troca de mão de obra por remuneração, pois não se pode desassociar o trabalhador, que dispense energia para realizar trabalho submetendo-se a normas e ordens do empregador, do sujeito de direitos. Ademais, a subordinação e a dependência econômica dão maior densidade a esta relação que às contratuais, tornado-se ainda mais complexas em cenários de crise, geralmente opondo à pessoa do empregado uma situação de instabilidade e fragilidade, tal como se observa hoje no Brasil.

¹ Graduanda do Curso de Direito do Centro Acadêmico 7 de Setembro (Uni7). Integrante do Coletivo LABUTA, grupo de estudos transdisciplinar em Trabalho e Relações Sociais na Contemporaneidade, orientado pelo Prof. Paulo Carvalho, ao qual esta pesquisa está vinculada. Mestre em Linguística Aplicada (PosLA – UECE). Graduada em Letras (UECE). karolinesaboia@gmail.com

² Orientador da pesquisa descrita neste relato e do Coletivo LABUTA, grupo de estudos transdisciplinar em Trabalho e Relações Sociais na Contemporaneidade. Mestre em Ordem Jurídica Constitucional. paulomarquesdecarvalho@gmail.com

Apesar de garantias e proteções legais que procuram proporcionar equilíbrio à desigualdade da relação empregatícia, não foram eliminadas as agressões à dignidade humana do trabalhador. Dentre essas agressões, o assédio moral se destaca pelos graves danos que causam ao patrimônio moral do empregado, atingindo pelo menos 42% (quarenta e dois por cento) deles³. Diante do flagelo que tal violência impõe aos trabalhadores, vê-se a necessidade de conhecer e debater este fenômeno social.

Hirigoyen (2014; 2015) procura apresentar definição bem específica, evitando confusão com outros fenômenos, e entende o fenômeno como destruidor do ambiente de trabalho.

Para a autora, entende-se como assédio moral no trabalho:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (2014, p. 65)

A realidade das relações trabalhistas, a relativização de direitos e as práticas organizacionais de gerenciamento extremamente competitivas vêm contribuindo para um ambiente propício para a ocorrência do assédio moral. O individualismo e a competição a qual são submetidos os trabalhadores tornam o ambiente de trabalho inóspito, enquanto os empregadores contribuem com a violação a direitos fundamentais, interessados apenas na lucratividade e coniventes com práticas empresariais pouco dignas.

Observância dos direitos fundamentais nos contratos de trabalho

A Constituição Federal de 1988 e legislações internacionais vêm resguardando direitos individuais e sociais. Destacando, neste contexto, a proteção conferida ao trabalhador, que transborda a proteção ao direito ao posto de trabalho, e protege a subjetividade e a integridade do trabalhador e exige qualidade no ambiente de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 traz no princípio da dignidade da pessoa humana um pilar a ser observado na criação de normas, na aplicação do direito e no convívio social. Delgado (2013, p. 91), analisando este princípio basilar, afirma que

³ Dados de pesquisa realizada pela Organização Mundial do Trabalho (OIT) em 2006.

“possui largo espectro, abrangendo o respeito e a afirmação do indivíduo no plano pessoal, no plano familiar e em todas as facetas do largo plano social”. E continua:

Desse modo, é afrontado caso o respeito pessoal, a autoestima, a imagem da pessoa no círculo mais íntimo de sua convivência sejam afetados pelo ato do autor do dano; também é afetado por graves sensações e emoções negativas provocadas, pelo autor do dano, no âmbito psíquico do titular da proteção constitucional. (DELGADO, 2013, p. 91)

Para Rufino, a dignidade do trabalhador deve de sobremaneira superar os interesses econômicos:

A dignidade do trabalhador é uma característica inerente ao ser, de valor imensurável, não se resumindo à satisfação dos interesses capitalistas, como se o operário uma coisa descartável, devendo ser valorizada e priorizada, o que não era considerado pelo empregador, o qual possuía total liberdade na condução da relação de trabalho, em face do liberalismo estatal. (RUFINO, 2006, p. 26)

Dentro do espectro do princípio da dignidade humana está “o patrimônio moral do trabalhador no contexto da relação de emprego ou da própria relação de trabalho”. (DELGADO, 2013, p. 57) Ou seja, nas relações entre empregados e empregadores, também está a responsabilidade sobre os bens imateriais de cada indivíduo, bens estes protegidos constitucionalmente.

A partir da compreensão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que procurou estender os limites do Estado sobre as liberdades individuais também aos particulares, discute-se o surgimento da perspectiva de eficácia diagonal dos direitos fundamentais.

Para Contreras,

junto com os direitos humanos laborais propriamente ditos [...] encontramos os direitos humanos do trabalhador enquanto pessoa ou cidadão, direitos civis que não deveriam ser ignorados pelo fato de ser parte de um contrato de trabalho, sem prejuízo de que sejam adaptados, restringidos ou modulados para dar cumprimento ao contrato. (2017, p. 19)

Para o autor, a projeção dos direitos fundamentais dentro do contrato de trabalho de trabalho limita o poder do empregador, o que prefere chamar de “cidadania na empresa”, implicando no respeito ao patrimônio imaterial do trabalhador.

Proposta de sumário

1. Observância dos direitos fundamentais no contrato de trabalho
 - 1.1 A eficácia horizontal dos direitos fundamentais e o contrato de trabalho
 - 1.2 Eficácia diagonal: cidadania na empresa e limitação do poder do empregador
2. Assédio moral no trabalho e trabalho digno: compreensão do fenômeno
3. Análise jurisprudencial de decisões recentes dos tribunais trabalhistas que reconhecem o assédio moral

Resultados esperados

Ao final da pesquisa, pretende-se compreender o fenômeno do assédio moral e de suas implicações para os trabalhadores e para o ambiente organizacional das empresas.

Pretende-se também analisar os reflexos da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nos contratos de trabalho, incluindo a compreensão de cidadania na empresa, apresentada por Contreras (2017), as limitações dos poderes do empregador e sua responsabilidade sobre o trabalho digno.

Considerações Finais

Em situações de crise econômicas, e mesmo quando há prosperidade, os empregados, subordinados ao poder do empregador, têm os direitos inerentes ao próprio trabalho relativizados e restringidos. Nesse mesmo contexto, muitas vezes se esquece de analisar as violações aos direitos individuais dos trabalhadores, que deixam de ser enxergados como pessoa e são vistos apenas como “mão-de-obra”.

Essa perspectiva que desassocia o trabalhador mão-de-obra do trabalhador indivíduo, somada à busca pela lucratividade, permite que no ambiente de trabalho sejam empregadas técnicas de gerenciamento brutais que incentivam o aparecimento do assédio moral, tornando o ambiente laboral sacrificante, desrespeitando a integridade física, moral e psicológica dos trabalhadores, fenômeno crescente que necessita ser observado.

Referências

- CONTRERAS, Sergio Gamonal. **Cidadania na empresa e eficácia diagonal dos direitos fundamentais**. Tradução de Jorge Alberto Araújo. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Goldinho. (Org.). **Tratado jurisprudencial de direito constitucional do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. v. I
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.
- _____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.
- RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral o âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.