

Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho

Manoel Jorge e Silva Neto

Sumário

1. Introdução. 2. Assédio moral. Conceituação. Ofensa à indenidade psíquica do trabalhador. 3. Os princípios constitucionais fundamentais e o assédio moral. 4. O assédio moral e a atuação do Ministério Público do Trabalho. 5. Hipóteses de responsabilização do empregador por assédio moral. Competência da Justiça do Trabalho. 6. Conclusão.

1. Introdução

Com o pensamento posto na história brasileira, veremos que a escravidão formal foi abolida a 13 de maio de 1888. São 116 anos que nos separam do momento em que, ao menos no plano legislativo, abandonamos a “coisificação” do ser humano.

Mas a abolição formal do trabalho negro escravo pelo Estado brasileiro não foi suficiente para conduzir ao plano real a dignidade nas relações de trabalho, tanto que, até hoje, denúncias e mais denúncias de escravidão de trabalhadores rurais enchem as páginas dos jornais do País.

Autêntico paradoxo lógico da pós-modernidade: *internet*, globalização econômica, redução das distâncias pelo desenvolvimento extraordinário dos transportes com – *pasmem* – a triste persistência de modelo de relações de trabalho assentado ainda sobre o trabalho escravo, como acontecia em Roma, na Antigüidade.

Todavia, quem quer que se proponha a examinar atentamente o que se sucede nas

Manoel Jorge e Silva Neto é Procurador do Ministério Público do Trabalho (BA). Professor-Adjunto de Direito Constitucional da Universidade Federal da Bahia. Mestre e Doutor em Direito Constitucional pela PUC/SP.

relações empregado-empregador no Brasil, terá – se sensível for à condição humana – grandes dissabores, porque, nos alvares do século XXI, convive-se tranqüilamente com a idéia segundo a qual o trabalhador é instrumento à consecução da meta empresarial – e pouco, muito pouco além disso...

A “revolução” empreendida pelo signo da “qualidade total” promove injustificável e ilegítimo excesso no exercício do poder diretivo do empresário, exigindo-se esforços sobre-humanos dos empregados em ambiente nada humano onde o trabalho é prestado.

O recurso à ascendência hierárquica por parte do empregador ou de seus prepostos que ocupam cargo diretivo ou de gerência no estabelecimento para o fim de saciar a sua lascívia ou apetite sexual pelos(as) subordinados(as), delimitando a figura do assédio sexual, é, inegavelmente, prática que se dissemina com habitualidade e desenvoltura impressionantes, fato que conduziu o Congresso Nacional ao reconhecimento da conduta como tipo penal específico (art. 216-A, do Código Penal).

A intromissão deliberada nos assuntos afetos à intimidade e vida privada dos empregados, quando, não raro, surgem estapafúrdias determinações dirigidas a impedir que trabalhadores do estabelecimento se relacionem afetivamente, ou mesmo a adoção das execráveis revistas íntimas, nas quais, via norma interna (!?), as unidades empresariais disciplinam o vasculhamento de bolsas e pertences dos empregados, a abertura de botões da blusa e do zíper da calça, o levantamento da saia, revela um quadro insólito e de iniquidade cuja manutenção é, sem dúvida, a antítese da dignidade que a Constituição de 1988 atribuiu à pessoa humana.

Trabalhador é pai, mãe, marido, esposa, sindicalista, esportista, artista, torcedor de futebol, e não apenas empregado da empresa.

A atual tendência de inserir o empregado de tal modo em ambiente empresarial que o impeça de manifestar os outros domínios

de sua existência acarreta, indiscutivelmente, sérios danos à sua saúde mental, porque, acochado pela necessidade de sobrevivência, já não sabe ao certo o que representa como pessoa; sabe apenas – e muito bem – as obrigações e direitos decorrentes da condição de trabalhador.

Temas que envolvem multidões – futebol, religião, política – passam despercebidos pelo empregado que, com o transcurso do tempo, já não sabe sequer quanto vale para a empresa ou para o mercado. O interesse pela política é substituído pelo interesse a respeito de quem será o próximo gerente do almoxarifado... Religião? Passa a imaginar como seria conveniente que viesse a freqüentar a igreja do chefe (estariamos diante de novo assédio, o “religioso”?)... E o time do coração? Foi, há muito tempo, substituído pelo time da empresa, porque, aos domingos, em vez de ir ao estádio, está jogando o campeonato organizado pelo departamento de pessoal... Tudo, claro, com o mais elevado propósito de conagração dos trabalhadores e suas famílias com outras famílias de trabalhadores... da empresa!

E é nesse ambiente de total dependência do empregado que se inicia o processo derradeiro de alienação de sua altivez e dignidade, posto que, disponibilizados pela empresa tantos adereços corporativos e tantos benefícios, o trabalhador se acomoda, converte-se em mera engrenagem não distinta do maquinário barulhento da planta industrial.

Desculpem-me sinceramente pelo tom apocalíptico atribuído ao início desta exposição, mas é que não conseguimos enxergar uma realidade que discrepe de tudo o que enfatizamos até então. Não se trata de conclusão remarcada pelo pessimismo, mas sim constatação do que acontece na esmagadora maioria das empresas brasileiras.

E o tratamento dispensado aos empregados?

Relações humanas nas quais não se presencia desejável paridade de forças é seme-

adura certa para a arrogância, o autoritarismo, a tirania. E não é preciso ir muito longe para se aproximar dessa conclusão. Quantos não são, por exemplo, os casais em que um dos amantes, por devotar, pelo outro, um amor louco, sem limites, fica completamente à mercê dos caprichos do consorte, que se constitui em um “tiranozinho” de plantão?

Embora não seja o amor que determine o desequilíbrio nas relações de trabalho, mas fatores econômicos de ordem estrutural do capitalismo (oferta excessiva de mão-de-obra), além de outras condicionantes de color cultural, social e político, é irrecusável reconhecer que a inexistência da referida “paridade de armas” entre empregado e empregador desenvolve um plexo de situações ensejadoras do aparecimento daquilo que a doutrina do direito do trabalho passou a denominar de “assédio moral”.

Neste trabalho, pretendemos inicialmente apresentar a conceituação do assédio moral e suas conseqüências para a indenidade mental do empregado; indicar a importância dos Princípios Fundamentais enunciados no art. 1º, da Constituição para mitigar ou mesmo abolir tal prática nas empresas; apresentar a atuação do Ministério Público do Trabalho em prol do seu banimento do meio ambiente do trabalho; examinar as hipóteses de responsabilização do empregador; e, finalmente, apreciar a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento da ação.

2. Assédio moral. Conceituação. Ofensa à indenidade psíquica do trabalhador

O pesquisador, quando conceitua, joga-se do barco seguro no mar tempestuoso... Seja o que for, conceituar é sempre tarefa plena em dificuldades e riscos. Quer porque o investigador se anima demais, propondo conceito excessivamente amplo e pouco didático, quer porque se anima “de menos”, ao apresentar conceituação módica e insuficiente.

É porque onde está a natureza humana lá estará também a imperfeição...

Ainda assim, não seria recomendável prosseguir no estudo do assédio moral e suas conseqüências para a saúde mental do trabalhador se, de logo, não tentássemos um esboço de conceituação.

Assédio moral é, portanto, toda conduta consumada no âmbito das relações de trabalho, com o propósito de, por meio de palavras ou comportamentos, denegrir, ridicularizar ou atingir a honorabilidade dos trabalhadores.

Bastante elucidativa, no particular, a transcrição de trecho do pioneiro estudo realizado pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2001, p. 65-68), e incluída em petição inicial de ação civil pública proposta pelo digno Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Sebastião Vieira Caixeta, *in verbis*:

“Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, 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. (...)

“Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores.

“O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, sub-

metida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

“Não se morre diariamente de todas as agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se. (...)”

“É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. (...)”

“Os que estão em torno, por preguiça, egoísmo ou medo, preferem manter-se fora da questão. Mas quando esse tipo de interação assimétrica e destrutiva se processa, só tende a crescer se ninguém de fora intervier energeticamente. (...)”

“O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até causada pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa *a posteriori* à crueldade exercida contra ela e leva-a pensar que ela realmente merece o que está acontecendo”.

Como se vê, para a delimitação do assédio moral, diferentemente do assédio sexual, não se põe na condição de requisito a configurar-lo a ascendência ou superioridade do assediante. Pode provir o comportamento inadequado do empregador, preposto, gerente, diretor ou mesmo de qualquer outro empregado que não detenha poder de direção na empresa. O que é decisivo para a sua visualização é a conduta inconveniente e destinada a humilhar, expor ao ridículo, menosprezar subordinado ou colega de trabalho.

Pode ser praticado por uma pessoa ou por grupo de trabalhadores que, pelos motivos mais variados (aparência física, opção sexual), ou mesmo sem motivação aparente, passam sistematicamente a alvejar determinado(s) integrante(s) do corpo funcional da empresa, humilhando-o(s) e provocando insidiosa redução da auto-estima.

O assédio moral produz efeitos extremamente danosos para quem o sofre. É habitual

que, em face da conduta assediante, o trabalhador resolva pela saída da empresa ou, em situação mais extrema – se bem que possível –, tente ou chegue até a consumir suicídio.

Por conseguinte, é claro, o dano acarretado pelo assédio moral à indenidade psíquica do trabalhador, posto que, submetido a gradativa hostilização e humilhação, sabendo ou não o motivo que o enseja, produz grande instabilidade emocional, podendo, com o passar do tempo, originar grave perturbação psíquica.

Recordamo-nos que, no I Congresso Internacional de Saúde Mental no Trabalho – louvável iniciativa das autoridades goianas sensíveis ao problema –, evento que originou o presente artigo, conversávamos no dia anterior ao início do conclave no *lobby* do hotel, no chamado “congresso paralelo”, com a notável pesquisadora Hilda Alevato, que nos apresentou uma genial figura de linguagem para demonstrar como o assédio moral compromete a saúde mental dos empregados.

Dizia ela que se nós encontrarmos um sapo – isso mesmo, um batráquio – e o colocarmos dentro de uma panela de água quente (por favor, isso é apenas uma hipótese científica – não façam o experimento em casa...), o pobre animal vai reagir e pular mais do que milho de pipoca até sair do caldeirão! Mas, se nós pusermos o sapo no caldeirão de água fria e aumentarmos a temperatura da água aos poucos, o bicho morrerá cozido...

É o que acontece numa empresa descomprometida com a saúde mental dos seus trabalhadores. O assédio se inicia sob a forma de brincadeira ingênua, como esclarece Marie-France Hirigoyen, começa a ser irritante para o assediado, mas como o empregador ou seus prepostos nada fazem para coibir o comportamento, prossegue firme até culminar com o pedido de demissão do empregado ou – quem sabe? – a sua aposentadoria total por invalidez diante do reconhecimento de patologia mental irreversivelmente instalada.

3. Os princípios constitucionais fundamentais e o assédio moral

A relevância do tema se impõe *per se*. Pouco importa o domínio normativo sobre o qual se debruça o aplicador do direito: civil, processual civil, comercial, trabalhista, penal, processual penal e assim por diante. O que se apresenta sempre indeclinável a quem quer interpretar disposição do sistema do direito positivo brasileiro é o recurso aos Princípios Fundamentais indicados nos arts. 1º a 4º da Constituição Federal.

Sucedo que não há no Brasil uma cultura constitucional, materializada em comportamentos e condutas tendentes a i) preservar a “vontade de constituição”; ii) efetivar, no plano máximo possível, os princípios e normas constitucionais; iii) disseminar o conhecimento a respeito do Texto Constitucional. E a inexistência de uma cultura constitucional reverbera nos mais variados domínios da vida brasileira, quer no campo econômico, político, social, quer no altiplano do pensamento jurídico.

E o mais intrigante de tudo isso é constatar, com grande tristeza, que preceitos havidos como “princípios fundamentais constitucionais” são utilizados como meros instrumentos de retórica, indicados, aqui e ali, com grandiloquência em seminários e congressos de direito constitucional, sem que os advogados, membros do Ministério Público e juizes se dêem conta da obrigação que se lhes é continuamente dirigida para o cumprimento dos comandos constitucionais, de modo específico no que concerne aos denominados “princípios fundamentais”.

E realmente é muito estranho... Se vou à casa de alguém, jamais entrarei pela porta da cozinha ou, pior ainda, abrirei a geladeira e me servirei da melhor iguaria – exceto no caso de pessoas muito íntimas, que apenas confirmam a regra. Entrarei cerimoniosamente pela porta da sala. E os Princípios Fundamentais do Estado brasileiro são exatamente isso: a porta da sala da interpreta-

ção constitucional e de todo o sistema normativo brasileiro, porquanto funcionam como dado teleológico inseparável do procedimento interpretativo – tenha por objeto norma constitucional propriamente dita ou qualquer outra espécie normativa, frise-se.

No contexto da compreensão do assédio moral e da necessidade de recurso à Constituição de 1988 para bani-lo, a situação não é substancialmente diversa.

Se, mesmo antes do *boom* do assédio moral, os aplicadores do direito do trabalho se propusessem a esquadrihar os Princípios Constitucionais Fundamentais, encontrariam neles importantíssimo manancial axiológico apto a buscar a tutela judicial dos trabalhadores que sofrem com a nociva prática.

Necessária, portanto, a referência ao art. 1º, *caput* e incisos: “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: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – o pluralismo político”.

A primeira investigação se prende ao termo “Estado Democrático de Direito”.

“Estado Democrático de Direito” outro significado não tem que Estado de Direito e de Justiça Social. O acréscimo da expressão “democrático” ocorreu a partir da Constituição de 1988 e impinge nova compreensão do Estado brasileiro, porque, conforme acentua Miguel Reale (1998, p. 2),

“pela leitura dos Anais da Constituinte infere-se que não foi julgado bastante dizer-se que somente é legítimo o Estado constituído de conformidade com o Direito e atuante na forma do Direito, porquanto se quis deixar bem claro que o Estado deve ter origem e finalidade de acordo com o Direito manifestado livre e originariamente pelo próprio povo, excluída, por exemplo, a hipótese de adesão a uma

Constituição outorgada por uma autoridade qualquer, civil ou militar, por mais que ela consagre os princípios democráticos.

“Poder-se-á acrescentar que o adjetivo ‘Democrático’ pode também indicar o propósito de passar-se de um Estado de Direito, meramente formal, a um Estado de Direito e de Justiça Social, isto é, instaurado concretamente com base nos valores fundantes da comunidade. ‘Estado Democrático de Direito’, nessa linha de pensamento, equivaleria, em última análise, a ‘Estado de Direito e de Justiça Social’ (...).

“Não concordo, por conseguinte, com os juristas que consideram sinônimos os termos ‘Estado de Direito’ e ‘Estado Democrático de Direito’. Tal entendimento não me parece admissível em Hermenêutica Jurídica, notadamente no plano da Carta Magna, porquanto, em princípio, a termos novos deve corresponder nova interpretação”¹.

Mas qual a importância do Princípio Fundamental em questão para aplacar o assédio moral nas empresas? Ora, se “Estado Democrático de Direito” é “Estado de Direito e de Justiça Social”, torna-se absolutamente impositivo e condicionante às agências econômicas do Estado (empresas públicas e sociedades de economia mista) que editam normas internas explicando a respeito da conduta referente ao assédio moral e prevenindo sanções graves para os que nela incorrerem.

E por que o tratamento impositivo fixado para tais entes? Simplesmente em virtude de que os Princípios Fundamentais, na condição de postulados constitucionais vinculativos, conformam de modo absoluto o atuar da Administração Pública, aí incluídas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

E as demais empresas privadas?

Pensamos que o fundamento atinente à dignidade da pessoa humana é mais do que

bastante para justificar a adoção de medidas judiciais tendentes à solução do problema nas empresas privadas.

Seria, no entanto, o caso de indagar: como conceituar dignidade da pessoa humana e como verificar, na situação concreta, a ofensa ao postulado fundamental?

Antes de responder às indagações, é recomendável exame mais alentado do fundamento do Estado brasileiro.

Historicamente, a dignidade da pessoa humana encontra-se ligada ao cristianismo. Sua fundamentação está amparada no fato de que o homem foi criado à imagem e semelhança de Deus. O Cristianismo antigo adotou a idéia da liberdade do ser humano como apanágio da sua condição racional e em virtude de ser dotado de livre arbítrio, mesmo que não chegassem a ser reconhecidos na Antigüidade os direitos fundamentais tal como se incorporaram aos textos legislativos atualmente (BENDA, 1996, p. 118).

A dignidade da pessoa humana é o fim supremo de todo o direito; logo, expande os seus efeitos nos mais distintos domínios normativos para fundamentar toda e qualquer interpretação. É o fundamento maior do Estado brasileiro.

Miguel Reale (1998, p. 101) explica que “(...) o fato de poder e dever cada homem se realizar de conformidade com o seu ser pessoal, na condicionalidade de sua natureza e do meio histórico a que pertence, não exclui, mas antes exige o reconhecimento de ser ele partícipe de uma tarefa ou empenho comum a toda a espécie humana, ou, por outras palavras, de que os seus atos transcendem o círculo de seus interesses, ou dos grupos em que mais imediatamente se inserem, por serem, pura e simplesmente, atos humanos, suscetíveis de uma qualificação deontológica de alcance universal. Donde resulta a emergência de uma multiplicidade de ideologias, em função das quais cada um de nós situa e legitima as suas inclinações e esperanças”.

Todavia, “(...) a dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, pois

ela é um desses conceitos *a priori*, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana. A Constituição, reconhecendo a sua existência e a sua iminência, transforma-a num valor supremo da ordem jurídica, quando a declara como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil constituída em Estado Democrático de Direito” (SILVA, 2000, p. 146).

Mas firmar como fundamento do Estado brasileiro a dignidade da pessoa humana deixa à mostra a obrigatoriedade de pôr no núcleo central das atenções o indivíduo, quer seja para torná-lo efetivamente destinatário dos direitos de cunho prestacional, quer ainda para demarcar, com precisão, a idéia de que o mais elevado e sublime propósito cometido à sociedade política é o enaltecimento da dignidade das pessoas que a compõem.

Quando o elemento constituinte originário põe sob destaque a pessoa humana, consagrando a sua dignidade, tem em mira pugnar pela humanização do sistema constitucional.

Com efeito. Se a Constituição é o estatuto jurídico dentro do qual foram disciplinadas questões da mais alta importância para a organização do Estado brasileiro, como a previsão de eleições, duração dos mandatos, competências das unidades federativas, organização das funções estatais legislativa, executiva e judiciária, intervenção federal e tantas outras disposições da ordem, a referência à dignidade da pessoa humana funciona como cláusula de advertência para a circunstância de que, não obstante seja a Constituição o texto que disciplinará as relações de poder, o que mais importa, em suma, é colocar a serviço do ser humano tudo o que é realizado pelo Estado. Não fosse assim, se imaginássemos uma organização estatal fleumática, soberba e indiferente às demandas dos indivíduos, teríamos de aceitar passivamente a tese de que o Estado é um fim em si mesmo e não um meio ao atingimento de finalidades que, em último

grau, contemplam a melhoria das condições de vida das pessoas.

Atente-se, outrossim, que a dignidade é da pessoa humana. Excetuam-se da previsão constitucional, portanto, as pessoas jurídicas. Sindicatos, associações, empresas, órgãos públicos não podem ser abrangidos pelo comando do art. 1º, III, da Constituição².

Sendo a dignidade da pessoa humana o valor fonte de todos os outros valores constitucionalmente postos, deve ser utilizada como balizamento para eventual declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato do Poder Público, ou mesmo para conformar o comportamento de quem quer que esteja, no caso concreto, ofendendo o Princípio Fundamental em questão.

E respondendo à primeira pergunta, temos que se não conceitua dignidade da pessoa humana. Trata-se, como se refere no sistema da ciência do direito, de um *topoi*, ou seja, termo que não admite conceituação, muito embora sirva de ponto de partida para a solução do problema normativo ocorrente. É o mesmo que se opera com o termo “interesse público”. Não há a possibilidade de conceituá-lo, conquanto o magistrado e o membro do Ministério Público possam afirmar, no caso concreto, se a hipótese tratada é de “interesse público”.

E, de certa forma, já se respondeu à segunda pergunta: será possível, no caso concreto, delimitar se o tratamento conferido a alguém é digno ou não, respeitado ou não, o Princípio Fundamental. Logo, dignidade da pessoa humana não é passível de conceituação, se bem que o juiz possa – ou melhor, deva – decidir se tal ou qual conduta ofende o referido princípio conformador do Estado brasileiro³.

E, convictamente, ninguém poderá, em sua consciência (a não ser que tenha-se submetido a cozimento análogo ao do sapo...), concluir que assédio moral praticado na empresa não vulnera a dignidade do trabalhador...

Destarte, mesmo que o aplicador do direito do trabalho, em apego à literalidade dos comandos normativos, entender que não

se pode buscar tutela judicial com base em comportamento não expresso no sistema do direito positivo trabalhista, poderá, inelutavelmente, amparar a vedação do assédio no Princípio Fundamental da dignidade da pessoa humana.

Prosseguindo, encontraremos os fundamentos relativos aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, da Constituição).

A primeira Constituição brasileira a trazer referência expressa sobre a valorização do trabalho foi a de 1946, em cujo seio resplandecia o art. 145: “A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano”.

A mesma linha foi seguida pela Constituição de 1967, ao dispor que “a ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios: I – (...): II – valorização do trabalho como condição da dignidade humana”, comando que, por sua vez, permaneceu inalterado na ordem constitucional subsequente, conforme se vê no art. 160, II, da Constituição de 1969.

De conseguinte, nota-se que incorporar um valor social ao trabalho humano já faz parte da história constitucional brasileira, cumprindo esclarecer, assim, que o trabalho não pode, de maneira alguma, ser assumido friamente como mero fator produtivo; é, sim, fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador.

A livre iniciativa, por sua vez, deve ser compatibilizada à valorização do trabalho humano. Para tanto, valer-se-á o aplicador do direito do postulado da concordância prática, dirigido à solução que equilibre os bens constitucionalmente tutelados. Nem o excessivo peso a ser atribuído à liberdade de iniciativa, nem conferir-se maior densidade aos valores sociais do trabalho.

A tentativa do elemento constituinte originário de pôr ambos em um único dispositivo e reputá-los como fundamentos do Estado brasileiro indica, de forma declarada,

a opção constitucional pela ideologia democrático-social⁴.

A valorização social do trabalho impede, por seu turno, a disseminação, nos domínios empresariais, do assédio moral, simplesmente por que o valor “trabalho”, como fonte de realização moral e espiritual, jamais se dissocia da pessoa que o presta.

4. O assédio moral e a atuação do Ministério Público do Trabalho

Perseguir modelo de relações de trabalho reverente à dignidade da pessoa humana é tarefa que se atribui perenemente ao Ministério Público do Trabalho.

O assédio moral ofuscantemente vulnera a dignidade dos trabalhadores, razão por que se impõe ao *parquet* a adoção de procedimentos judiciais ou extrajudiciais (como a celebração de termo de ajustamento de conduta) para a solução do problema na empresa.

Neste tópico, apresentaremos hipóteses de atuação do órgão originadas da ocorrência de assédio moral.

No ano de 2003, recebemos gravíssima denúncia de empregada de empresa de refrigerantes, por via da qual relatava que o gerente de vendas a teria oferecido como prêmio sexual aos vendedores que atingissem determinado índice de produtividade.

Instruído o inquérito e ouvidas as testemunhas, os fatos objeto de prova foram absolutamente estarrecedores.

Além de comprovada a prática do oferecimento da denunciante como prêmio àqueles vendedores mais produtivos, foi evidenciado também que o gerente de vendas oferecera a empregada a clientes do estabelecimento.

É verdade que o doentio comportamento do preposto do empregador, se bem que extremamente grave, não chega a configurar assédio moral, mas sim discriminação sexual, na medida em que a condição feminina é o critério utilizado para a consumação do procedimento discriminatório.

Todavia, as demais testemunhas que depuseram no inquérito esclareceram, com segurança, que o referido gerente, além de ter oferecido a denunciante como prêmio, dava azo, no ambiente de trabalho, a acesso de pirotecnia muitíssimo estranho, porque, aqui e ali, era visto carregando um isqueiro e queimando as nádegas das empregadas!

E mais: conforme relatado pelas testemunhas, os vendedores do sexo masculino que, na reunião mensal, não atingissem a cota de produtividade ordenada, eram obrigados a vestir saia! E ainda, e surreal: os que persistissem com o descumprimento às metas de vendas eram obrigados – desculpe-me o leitor, mas é preciso informar, conquanto forte o conteúdo da informação – a segurar um pênis de borracha (!!!!!) estrategicamente guardado na gaveta do pornográfico gerente!

O caso é emblemático do primitivismo em que se encontram as relações de trabalho no Brasil. Representativo do desrespeito acintoso à dignidade dos trabalhadores, vistos por maus empresários como meros instrumentos à obtenção de lucro... Indicativo do nefando efeito do desequilíbrio na relação empregado-empregador... Eloquentemente evidência, por fim, de que o estratégico excesso de mão-de-obra produzido pelo modelo econômico capitalista torna natural o aparecimento da tirania nas relações de trabalho, que conta com a esperada passividade dos trabalhadores e a desconcertante omissão dos sindicatos profissionais...

No caso, ingressamos com ação civil pública cumulada com preceito cominatório e pedido de tutela antecipada para, entre outros requerimentos formulados, obrigar a empresa à expedição de norma interna explicitando o que é assédio moral, fixando, além disso, punição para os empregados que viessem a descumprir as determinações. Também foi requerida a condenação da empresa a título de dano moral coletivo à ordem de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais).

Infelizmente, a Justiça do Trabalho não se pronunciou, até hoje, sequer sobre o pleito relativo à criação de norma interna, muito embora a autoridade responsável pelo julgamento da ação tenha ordenado a juntada de cópia de todo o inquérito que originou a medida judicial.

O processo se encontra em fase de instrução, com audiência designada para a oitiva das testemunhas.

Outra hipótese de atuação judicial do Ministério Público do Trabalho ocorreu com a propositura de ação civil pública cuja petição inicial foi elaborada pelo ilustre Procurador do Trabalho, Sebastião Vieira Caixeta.

Restou provado naquela ação que gerente de empresa pública do Distrito Federal ordenara a subordinados que prestassem serviço em campanha de candidato a vereador no Estado de Goiás.

Diante da ativa recusa dos empregados e, mais ainda, por força de sindicância instaurada com o propósito de investigar a irregularidade, o preposto iniciou sistemática e perversa perseguição aos trabalhadores, assediando-os moralmente e humilhando-os perante os demais colegas.

Julgada procedente a ação, confirmou, em recurso ordinário, o E. TRT da 10ª Região a decisão monocrática, cujo trecho da ementa acerca do assédio moral é o seguinte:

“ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DO DEVER DE RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR. O trabalho é elevado constitucionalmente a valor social, erigido em princípio fundamental da República Brasileira, valor cujo resguardo é imputado a todos os participantes da sociedade, em especial a empregados e empregadores. A violação da dignidade humana de trabalhadores, repetidamente submetidos a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho, violação noticiada e comprovada mediante a adequada

utilização da ação civil pública, merece ser pronta e efetivamente coibida” (TRT 10ª Região, RO nº 01.385-2001-009-10-00-4, Relator Juiz Mário Macedo Fernandes Caron).

Como resulta da decisão, na qual se presente grande sensibilidade, foi expressamente consignado o repúdio da Justiça do Trabalho às práticas detrimen-tosas à higiene psíquica dos trabalhadores e à sua dignidade.

E essas são apenas duas situações que demonstram a gravidade dos comportamentos assediantes no meio ambiente do trabalho e as iniciativas do Ministério Público do Trabalho tendentes ao banimento das atrocidades perpetradas contra os trabalhadores.

5. Hipóteses de responsabilização do empregador por assédio moral. Competência da Justiça do Trabalho

Se o ato praticado contra os trabalhadores é revestido de ilicitude, põe-se como indeclinável a necessidade de buscar a respectiva reparação judicial.

O art. 7º, XXII, da Constituição assegura como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

É o empregador aquele que, de forma mais persistente, deve porfiar pela preservação da indenidade do meio ambiente de trabalho.

O sistema constitucional faz remissão explícita ao meio ambiente do trabalho como garantia fundamental do cidadão-trabalhador, quer no indigitado art. 7º, XXII, quer ainda no art. 200, VIII, quando comete ao sistema único de saúde “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Por sua vez, o art. 483, e, da CLT, expõe que “o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) (...); e) praticar o empre-

gador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama”.

Assim, na eventualidade de consumado o assédio, parece-nos clara a sua adequação à alínea e do art. 483, CLT, para viabilizar pedido de rescisão indireta a ser formulado pelo trabalhador.

A despeito disso, não se esgota no campo da sucumbência às parcelas rescisórias a condenação do empregador quando o laborista é vítima de assédio moral na empresa.

Claramente, trata-se de circunstância autorizativa de propositura de ação de reparação por dano moral, cuja competência dos órgãos trabalhistas para apreciá-lo já foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal: “Compete à Justiça do Trabalho o julgamento de ação de indenização, por danos materiais e morais, movida pelo empregado contra seu empregador, fundada em fato decorrente da relação de trabalho (...), nada importando que o dissídio venha ser resolvido com base nas normas de Direito Civil” (Conflito de Jurisdição nº 6.959-6 STF/Pleno, Rel. Sepúlveda Pertence, DJU 22.02.91).

Posto desta forma, temos por certo que o empregador pode e deve ser responsabilizado ante a consumação de assédio moral na empresa.

Não se distancia a conclusão acima extratada daquela que responsabiliza o empregador com supedâneo no art. 932 do Novo Código Civil (“São também responsáveis pela reparação civil: I – (...); III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”), por ato imputável a trabalhador a ele subordinado, questão, inclusive, já pacificada pelo Supremo Tribunal Federal mediante a Súmula nº 341 (“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”).

E mais: tal responsabilização independe da ocorrência de culpa, pois é certo que o art. 933 do NCC acentua que o empregador

responderá pelos atos praticados por seus empregados ou prepostos, ainda que não haja culpa de sua parte.

Perfeitamente aplicável a norma substantiva civil ao direito do trabalho, máxime quando a comprovação de culpa do empresário mediante comunicação, escrita ou verbal, por parte do empregado, pode implicar o completo esvaziamento do comando normativo prescritor da responsabilidade objetiva empresarial.

Como exigir, por exemplo, que o empregado prove comunicação feita ao empregador, se tal iniciativa, durante o vínculo contratual, acarretará a sua própria dispensa?

Mas, apenas para argumentar, mesmo que não existisse no sistema do direito positivo brasileiro regra expressa que afastasse a responsabilidade de cunho subjetivo, a sucessão de atos enquadrados como assédio moral, *per se*, evidenciaria a *culpa in eligendo* do empresário, quer com relação ao empregado que assedia, quer no que se refere a preposto ou gerente que se utiliza da nefanda prática.

6. Conclusão

Diante do triste quadro desenhado pelo assédio moral, preferimos a síntese poética traduzida no poema de Eduardo Alves da Costa (com autoria injustamente atribuída ao poeta russo Vladimir Maiakovsky) :

“Tu sabes,
conheces melhor do que eu
a velha história.
Na primeira noite eles se aproximam
e roubam uma flor
do nosso jardim.
E não dizemos nada.
Na segunda noite, já não se escondem:
pisam as flores,
matam nosso cão,
e não dizemos nada.
Até que um dia,
o mais frágil deles

entra sozinho em nossa casa,
rouba-nos a luz, e,
conhecendo nosso medo,
arranca-nos a voz da garganta.
E já não podemos dizer nada”.

Notas

¹ Augusto Zimmermann (2002, p. 231) traz a sua importante contribuição para o entendimento do termo: “Neste sentido, em um Estado Democrático de Direito, o ordenamento jurídico está vinculado ao poder democrático da transformação da realidade social, muito embora a força transformadora do direito seja impedida de perfazer intervenções ilegítimas na esfera das liberdades públicas. Afinal, o compromisso da democracia com o Estado de Direito está pautado, para a sua própria sobrevivência, no respeito aos direitos negativos de primeira geração, onde os indivíduos se reconhecem precipuamente como livres e iguais em direitos fundamentais e responsabilidades cívicas. O Estado Democrático de Direito acredita na importância das normas jurídicas para a sólida construção de uma democracia legitimamente institucionalizada. Apóia-se, ademais, na idéia de autonomia individual e direitos sociais, onde os cidadãos exercitam ativamente os seus direitos de participação e comunicação. Por conseguinte, conclui-se então que o legislador constituinte buscou com esta nova expressão, Estado Democrático de Direito, restaurar a força do direito vinculando-o à necessidade de uma efetiva legitimação democrática das normas jurídicas. Fundamentalmente, enfim, a criação desta nova expressão denominada Estado Democrático de Direito se deve ao simples fato de nós termos atravessado duas décadas de um regime militar autoritário, onde tanto o valor Estado de Direito bem como o da democracia foram absolutamente desprezados. Agora, mais do que nunca, parece que a força do direito associa-se ao processo de reconstrução democrática da sociedade política”.

² A dignidade da pessoa humana serve também para fundamentar o aparecimento dos direitos da personalidade (intimidade, privacidade, imagem, nome, incolumidade física). Atualmente, o Novo Código Civil promoveu a inclusão de tais direitos ao sistema positivo (arts. 11 e seguintes). Se bem que se não possa outorgar às pessoas jurídicas qualquer tutela com base no fundamento da dignidade da pessoa humana, alguns direitos da personalidade podem-lhes ser destinados, como é o caso da proteção jurídica ao nome e à imagem-atributo. A propósito, a admissibilidade de serem

dedicados direitos da personalidade às pessoas jurídicas é prevista no art. 52 do NCC.

³ Não foi com lastro em outro Princípio Fundamental, mas no pertinente à dignidade da pessoa humana, que o STF, no julgamento do HC nº 70.389/SP, rel. Min. Sydney Sanches, rel. Acórdão Min. Celso de Mello, publicado no DJ de 10.08.2001, decidiu que “a simples referência normativa à tortura, constante da descrição típica consubstanciada no art. 233 do Estatuto da Criança e do Adolescente, exterioriza um universo conceitual impregnado de noções com que o senso comum e o sentimento de decência das pessoas identificam as condutas aviltantes que traduzem, na concreção de sua prática, o gesto ominoso de ofensa à *dignidade da pessoa humana*. A tortura constitui a negação arbitrária dos direitos humanos, pois reflete – enquanto prática ilegítima, imoral e abusiva – um inaceitável ensaio de atuação estatal tendente a asfixiar e, até mesmo, a suprimir a *dignidade*, a autonomia e a liberdade com que o indivíduo foi dotado, de maneira indisponível, pelo ordenamento positivo”.

⁴ A democracia social alia a atuação do Estado em prol da efetivação dos direitos sociais à liberdade de iniciativa econômica. O art. 170, *caput* repete a indicação de tais fundamentos quando prescreve

que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”.

Bibliografia

BENDA, Ernest. Dignidad humana y derechos de la personalidad. In: _____. *Manual de derecho constitucional*. Madrid: Ediciones Jurídicas y Sociales, 1996.

IRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65-68.

REALE, Miguel. *Estado democrático de direito e o conflito de ideologias*. São Paulo: Saraiva, 1998.

SILVA, José Afonso da. *Poder constituinte e poder popular*. São Paulo: Malheiros, 2000.

ZIMMERMANN, Augusto. *Curso de direito constitucional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.