

OFENSA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O ASSÉDIO MORAL COMO DANO EXISTENCIAL

OFFENSE TO THE WORKER'S DIGNITY AND MORAL HARASSMENT AS
EXISTENTIAL DAMAGE

Marcelino da Silva Meleu
Gardênia Souto Carvalho
Pâmela Rodrigues França

RESUMO

Centrado no estudo sobre a ofensa à dignidade do trabalhador e na hipótese de o assédio moral configurar um dano a sua existência, o presente trabalho, alinhado às pesquisas de Alain Supiot, analisa a governança baseada por cálculos e seus impactos nas relações laborais. Tal cenário, acaba identificando o trabalhador como “instrumento” de concretização de trabalho e lucro, provocando sua “reificação”, no sentido empregado por Axel Honneth, que nega a sua dignidade. Tais afrontas resultam em um dano existencial, que hodiernamente vem sendo reconhecido como fator de indenização pela justiça laboral.

Palavras-chave: Dignidade. Trabalhador. Assédio Moral. Dano Existencial. Reificação.

Marcelino da Silva Meleu

Doutor e Pós-Doutor em Direito Público pela UNISINOS-RS. Professor permanente e coordenador adjunto do Programa de Mestrado em Direito da Universidade Regional de Blumenau - FURB (Blumenau/SC). Advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9416741172999678>. E-mail: mmeleu@furb.br

Gardênia Souto Carvalho

Mestranda em Direito na Universidade Regional de Blumenau (FURB). Especialista em Direito Público Material pela Universidade Gama Filho (Rio de Janeiro). Servidora pública. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8511686484972452>. E-mail: gardeniac@furb.br

Pâmela Rodrigues França

Mestranda em Direito na Universidade Regional de Blumenau (FURB). Especialista em Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Graduada em Direito pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB). Advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1730825816803017>. E-mail: pfranca@furb.br

ABSTRACT

Focused on the study of the offense to the dignity of the worker and on the hypothesis that bullying constitutes a damage to their existence, the present work, in line with the researches of Alain Supiot, analyzes governance based on calculations and its impacts on labor relations. Such a scenario ends up identifying the worker as an “instrument” for the realization of work and profit, causing his “reification”, in the sense used by Axel Honneth, who denies his dignity. Such affronts result in existential damage, which is currently being recognized as a factor of indemnity by the labor justice.

Keywords: Dignity. Worker. Moral Harassment. Existential Damage. Reification.

1 INTRODUÇÃO

Para a compreensão do assédio moral do trabalhador, devemos analisar atos que comprometam a sua própria dignidade, o que causa o denominado o dano existencial. Assim, o presente trabalho se desenvolve no sentido de desvelar o conteúdo daquela ofensa, partindo de uma visão sistêmica, que observa a tese da reificação do sujeito, que acaba por afastar qualquer tipo de reconhecimento a sua existência digna.

Com tal intuito, o trabalho inicia caracterizando o assédio moral como ofensa à dignidade humana, para, posteriormente analisar o dano existencial e sua contribuição para a reificação do sujeito que labora.

Este estudo se justifica pela necessidade de se discutir uma governança baseada por cálculos/lucros, face aos impactos que tal modelo acarreta as relações laborais, seja fragilizando os trabalhadores, ou fragmentando os pólos tradicionais de regulação. Tal cenário, acaba, por vezes, ocasionando uma dispersão da autoridade, do poder e, identificando o trabalhador como “instrumento” de concretização de trabalho e lucro. Assim, no campo do direito do trabalho, há um clima crescente de “coisificação/reificação” daquele sujeito, nesta lógica que se distancia do dever de importar-se com o outro, o *“homos laborandi”*, bem como, se observa a falta da existência de condições dignas que proporcionem ao trabalhador, um cenário de respeito e, um ambiente de trabalho digno. Tais afrontas resultam em um dano existencial, que hodiernamente vem sendo reconhecido como fator de indenização pela justiça laboral.

Todavia, tanto as decisões que tratam do tema, quanto a doutrina, ainda

carece de pesquisas sobre a (s) causa (s) ou raiz (es) deste problema. Entre tais causas, a governança por números, há muito tempo vem apresentando elementos para a configuração daquele dano, posto que, não proporciona o reconhecimento do trabalhador como ser dotado de dignidade a ser respeitada, especialmente, por intermédio de um meio ambiente laboral saudável. Assim, o presente trabalho tem como objetivo geral estudar o impacto do assédio moral para caracterização do dano existencial nas relações de trabalho. E, por objetivos específicos, identificar a coisificação/reificação do *homos laborandi*, em uma sociedade atual e hipercomplexa, bem como, apontar os elementos que caracterizam o dano existencial nas relações laborais.

O aprofundamento teórico do estudo baseou-se na pesquisa bibliográfica, consistindo na leitura de várias obras e artigos científicos a respeito do tema, utilizando-se o método sistêmico, preconizado por Niklas Luhmann, que não é indutivo nem dedutivo, uma vez que pretende descrever os sistemas (aberto e fechado) e sua relação com o ambiente.

2 ASSÉDIO MORAL COMO OFENSA À DIGNIDADE HUMANA

O trabalho pode ser definido como uma atividade artificial da existência humana. Ele produz um mundo artificial de coisas diferentes de qualquer ambiente natural, dentro de cada fronteira habita cada vida individual, por mais que esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as vidas individuais, por fim, a condição humana do trabalho é a mundanidade, ou seja, a condição atual é de um sistema que valoriza somente os bens materiais, estes, que infelizmente, advém na maioria das vezes da exploração do homem.

O homem vive enquanto trabalha, e não consegue se desligar do labor, é como se estivesse em função do mesmo 24 horas por dia, características da era antissocial, apesar dos trabalhadores desenvolverem as suas atividades na maioria das vezes em grupo, há pressão do ambiente laboral e a falta de condições necessárias para o desenvolvimento de um trabalho bom, sem prejuízos à saúde do trabalhador.

Tal cenário pode contribuir para a coisificação do ser humano, onde ao invés do trabalho fazer parte da vida do homem, ele se torna a vida dele, e em condições brutais, na maioria das vezes, sem dignidade ou sem o mínimo indispensável, que

lhe garanta um pouco de proteção no âmbito laboral, o que o torna um sobrevivente, que se mantém no trabalho por questão pura e simples de necessidade. Neste cenário o trabalhador é considerado apenas uma peça, que quando apresentar falhas é simplesmente substituída, é apenas um número utilizado para atingir outros números (SUPIOT, 2014, n. p.).

Atualmente, o mundo do trabalho vem sofrendo drásticas mudanças, tanto nos países centrais, como no Brasil. Existe uma demanda muito grande de mão de obra a disposição do trabalho, e, a nível mundial não se pode negar que esta demanda se encontra nos trabalhos parciais, precários, temporários, que se não aceitos nas condições propostas, se convertem num quadro de desemprego. Mais de um bilhão de homens e mulheres estão sofrendo as consequências das mudanças constantes do trabalho precarizado, instável, temporário, terceirizado, virtual, e dentre eles, centenas de milhões têm seu cotidiano moldado pelo desemprego estrutural (ANTUNES, 2010, p.103).

O cenário econômico dos dias atuais, revela uma questão que interfere diretamente nas relações de emprego, este que é composto por empresas, com atuação de nível internacional que buscam lucro a qualquer custo. Diante da concorrência, da luta, em busca de destaque no mercado de trabalho, as empresas passam a investir em capital e tecnologias, aprimorando a capacidade produtiva e reduzindo custos, e como consequência disso o trabalho humano é substituído pela máquina, razão pela qual o trabalhador para manter seu emprego se submete a condições precárias de trabalho (SANTOS, 2012, n.p.).

Atualmente, o trabalhador, máquinas ou animais, tudo o que der lucro para o empregador ou contribuir para com ele, são tratados e vistos da mesma forma: como coisas, e coisas não têm família, não precisam de saúde, de descanso, de lazer, de comida, de educação, de moradia enfim, não precisam de respeito, é assim que os trabalhadores são vistos, diante desta era extremamente capitalista, são vistos como coisas que existem para servir e quando não for assim são descartadas (Lourenço, 2014, n.p.). As grandes empresas não se interessam com as condições de vida e de trabalho, ou se a remuneração que seus empregados recebem se faz suficiente diante de suas necessidades básicas, para que possam sobreviver com dignidade, se interessam apenas com o labor e de preferência que seja de baixo custo, enfim, buscam números. Ao se falar em coisificação do *homo laborandi* não se pode negar que o homem deixa de agir

como “indivíduo, e se interessa apenas por sua própria sobrevivência”, e assim passa a agir como “membro da espécie”, a sociedade capitalista predomina e é vista como um todo, o “móvel gigantesco do processo de acumulação isenta dos limites impostos pela duração da vida individual e da propriedade individual”. (ALMEIDA; SEVERO, 2014 p.17)

Uma das grandes ligada a um viés mercado, e a busca desenfreada pelos números, vai de encontro com flexibilização dos direitos trabalhistas, e, com isso o direito do trabalho retroage e o dever de importar-se com o próximo deixa de existir, e uma das consequências desta “governança de mercado” é o surgimento da síndrome do sobrevivente, onde a vida do trabalhador faz parte do trabalho, o que deveria ser o oposto, diante disso acredita-se que somente um ideal de solidariedade com o próximo promete mudar este cenário de exploração e coisificação do ser humano em troca de “números”, tal ideal será explanado no decorrer do próximo tópico.

Tal cenário é acirrado pelo Assédio Moral, tema que tem tido bastante relevância tanto no universo jurídico, quanto nas relações laborais. Percebe-se sua importância pelo fato de alterar sistematicamente a vida dos trabalhadores, influenciando também em sua produtividade, como em sua vida privada, comprometendo sobremaneira a Dignidade Humana do trabalhador. Para Hirigoyen (2000), o assédio moral refere-se a:

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, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. (p.17).

Observa-se assim, que o Assédio Moral provoca uma degradação no meio ambiente de trabalho e conseqüentemente a saúde dos trabalhadores, não se tratando de um mero estresse. (ALBINO, 2019, 109-125), uma vez que, o termo assédio origina-se do latim *obsidere* que significa sitiado, atacar. Em outros países, como por exemplo Alemanha, Itália e na Península Escandinava utiliza-se o termo Mobbing, uma palavra extraída do mundo animal que visa encurralar ou formar um aglomerado em torno de outro com o intuito de atacar. Já nos países anglo-saxônicos o termo utilizado é Bulliyng. Em suma, tais termos são sinônimos, refletindo, portanto, significados

de constranger, trazer desconforto, situação vexatória e coação psicológica para o trabalhador. (ANTUNES, 2017, v. 3, 669-680).

Para configurar Assédio Moral, não basta que o empregado tenha sofrido um mero dissabor ou que tenha tido um dia ruim no trabalho com discussão com seu superior, conforme delinea Markman (2019, p. 126), é necessário que haja uma constância e repetição de fatos. Todavia, a sujeição dos empregados a abusos psicológicos e *hostis fere* sem dúvida alguma a sua dignidade.

No Brasil, o princípio da dignidade humana foi alçado como valor supremo e maior fundador do Estado Democrático de Direito, porquanto, visa resguardar o respeito a integridade do homem enquanto ser dotado de sentimentos e anseios, envolvendo a concepção de que todas as pessoas por sua humanidade têm intrínseco a dignidade.

Tal princípio fundamenta a valorização da pessoa humana, contrapondo a tese objetificadora, uma vez que, o ser humano passa a não ser mais considerado como objeto, já que, a dignidade é um fim em si mesma. Na Declaração Universal, a ONU (Organização das Nações Unidas), ressalta¹ que todo ser humano, enquanto dotado de razão e consciência possui dignidade, que é inerente a ele e não lhe pode ser retirada, sendo está irrenunciável e inalienável e constituindo elemento que qualifica a pessoa humana como tal.

Para Ingo Sarlet (2001, p. 79) “O Estado Constitucional Democrático de Direito da atualidade é um Estado de abertura constitucional radicado no princípio da dignidade do ser humano”, todavia, tal princípio não se limita a existir “apenas onde é reconhecida pelo Direito e na medida em que este a reconhece, já que constitui dado prévio, não esquecendo, todavia, que o Direito poderá exercer papel crucial na sua proteção e promoção” (SARLET, 2001.p. 71).

Assim, a partir do reconhecimento categórico do Estado – este enquanto protetor dos direitos advindos da pessoa humana - o princípio da dignidade da pessoa humana passa a ocupar o núcleo central do Estado Democrático de Direito, passando aquele ente a servir como instituição instrumentalizadora para a garantia e elevação da dignidade das pessoas individual e coletivamente.

Frente ao flagelo social, o princípio da dignidade humana toma para si o

1 Nesse sentido, consultar: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**. Disponível em: www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declaração-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html. Acesso em: 28 mar. 2021.

reconhecimento de inúmeros direitos: respeito; proteção; lazer; direito a uma vida digna. Para Ingo Wolfgang Sarlet,

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2001. p.60).

Desde Kant, fomos alertados que o ser humano nunca poderia ser considerado como meio, mas, sim, sempre, como fim, pois assinala que a autonomia da vontade é um atributo apenas encontrado nos seres racionais. Destaca ainda, que aquilo

[...] que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é dignidade. Ora a moralidade é a única condição que pode fazer de um ser racional um fim em si mesmo, pois só por ela lhe é possível ser membro legislador no reino dos fins. Portanto a moralidade, e a humanidade enquanto capaz de moralidade, são as únicas coisas que têm dignidade. (KANT, 2007, p. 77-78)

Assim, a dignidade humana surge como arma protetora para resgar e dar amparo ao cidadão de seus direitos básicos, entre todo os indivíduos de forma igualitária. Na esfera trabalhista muito se recorre a aplicação do princípio da dignidade humana, como já se discorreu, o trabalhador nos primórdios já foi visto e conceituado como coisa, capaz somente de gerar lucros.

A correlação do abalo psíquico do empegado é justamente a violação de sua dignidade, o comportamento agressivo do empregador que visa desqualificar, desmoralizar causando assim uma desestabilidade emocional, desencadeia na vítima um mal-estar psicológico e físico, afetando seu valor intrínseco enquanto pessoa humana. O assédio moral degrada o princípio da dignidade humana, atingindo todos os aspectos da pessoa, expondo-a e atingindo a sua própria individualidade.

No entender de Dejours (2007), a relação entre sofrimento e trabalho é grave sob o ponto de vista social, pois socialmente ainda se pensa de forma equivocada, ou seja, é melhor sofrer empregado do que sofrer desempregado, a dificuldade de constatar o abalo psíquico do empregado gera tolerância e banalização que dramatiza ainda mais a situação de sofrimento. O agravamento da sistematização do assédio moral fortalece-se ainda mais quando o obreiro que está sofrendo o dano apresenta-se como fraco, não resistente as cobranças do mundo empresarial capitalista.

A questão do Assédio Moral é matéria de suma importância, decorrente inclusive de orientação e conseqüente diretriz imposta pela União Europeia, inclusive, pois em sua Carta dos Direitos Fundamentais², datada de 07.06.2016, estabelece, desde o seu preâmbulo, inúmeros direitos que devem ser assegurados aos cidadãos. O conteúdo da Carta revela que a proteção dos direitos fundamentais está acima de qualquer evolução social, ou progresso, seja da sociedade como um todo, como também na área científica ou tecnológica.

Verifica-se, portanto, que o Assédio Moral viola inúmeros direitos previstos na Carta dos Direitos Fundamentais dentre eles a dignidade do ser humano, o direito à integridade do ser humano, respeito pela vida privada e familiar, a não discriminação, a igualdade entre homens e mulheres e a garantia de condições de trabalho justas e equitativas.

Todo trabalhador tem o direito de ser respeitado e que a sua dignidade humana não seja violada. Além disso, o ambiente de trabalho deve ser harmonioso, com atitudes não discriminatórias, não se importando, portanto, com cor, raça, sexo, idade, estado civil ou levando em consideração se possui alguma deficiência ou não.

Porém, é sabido que em todos os ambientes são favoráveis para o ser humano, o que acaba ocasionando atitudes reiteradas e rotineiras de desabono moral, onde o indivíduo poderá ter até a sua personalidade afetada, configurando assim, um dano existencial, que o afeta “de maneira negativa, total ou parcialmente, permanente ou temporariamente, [...] prejudicando o próprio cotidiano da vítima que, em decorrência da lesão, necessita mudar seu projeto de realização pessoal ou, até mesmo, sua rotina”. (MARKMAN, 2019, p. 126).

2 Vide: UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:12016P/TXT>>. Acesso em: 19 fev. 2021.

3 O DANO EXISTENCIAL E O TRABALHADOR COMO SUJEITO REIFICADO

Hannah Arendt traz em sua obra "A condição humana" vários questionamentos sobre a forma laboral do ser humano, fazendo-nos refletir sobre aquilo que vale a pena e o que não vai acrescentar na vida do ser humano. Conceitua as palavras "labor" e "trabalho". (ARENDR, 2000, p. 89-112)

A primeira diretamente associada ao esforço físico, dor e fadiga. Refere-se ao seu processo biológico, a sua própria vida. Traz conceitos feitos pelos antigos, em que laborar significava ser escravizado pela necessidade.

A segunda traz a noção de significado à vida do indivíduo. Assim, segundo a autora, muitos poderão estar laborando, inseridos nesse processo de consumo, mas nem todos conseguirão alcançar a alegria por meio do trabalho. E ainda, desde muito tempo, o conceito de trabalho associado ao lazer, considerado um hobby.

[...] A mesma tendência de reduzir todas as atividades sérias à condição de prover o próprio sustento é evidente em todas as atuais teorias de trabalho, que quase unanimemente definem o trabalho como o oposto ao lazer. Em consequência, todas as atividades sérias, independentemente dos frutos que produzam, são chamadas de "trabalho", enquanto toda atividade que não seja necessária, nem para a vida do indivíduo nem para o processo vital da sociedade, é classificada como lazer.

Percebe-se que a história se repete, a partir de que indivíduos, na busca constante da sobrevivência, consomem, para isso, é necessário trabalhar. Para amparar essa sobrevivência trabalham. O que ocorre é que esse trabalho traz consigo dores e fadigas, desassociadas ao lazer. Daí conclui-se inicialmente que quem trabalha não tem lazer.

Porém ao decorrer de sua obra, percebe-se uma evolução desse pensamento até chegar na ideia principal de associar o lazer ao trabalho, pois tais se complementam e estão intimamente ligados à condição humana.

Em sentido oposto, vemos na prática, a ocorrência de danos que comprometem a própria existência do trabalhador. O dano existencial, classifica-se como espécie dos danos imateriais, diferente do dano moral e, suscetível de ressarcimento. Desta forma, o dano existencial vem despertando gradualmente o

interesse doutrinário e jurisprudencial, especialmente diante de seus desdobramentos no âmbito do Poder Judiciário, que tem sido convidado a pronunciar-se sobre a matéria, tanto na esfera civil como na esfera laboral. Esta categoria passou a ser estudada em razão de que, no direito italiano, são permitidas duas espécies de dano indenizável praticado contra a pessoa sendo um deles o dano patrimonial e o dano extrapatrimonial.

A maior evolução no campo da responsabilidade civil surgiu após a edição da sentença de nº 184 da Corte Constitucional Italiana, pois permitiu o direito de ressarcimento à pessoa diante da ocorrência de um dano à saúde, não sendo necessário fazer prova de prejuízo patrimonial para o ofendido, bem como da prova de que o dano se originasse de uma conduta típica penal de um crime. Assim passou a ser admitido o ressarcimento de um dano imaterial não originado de um crime.

Devido a falta de previsão legal para reparação do dano imaterial oriundo do ato ilícito civil, a doutrina italiana classificou uma nova espécie de dano injusto causado a pessoa. Tal dano foi denominado dano à vida, e consiste na ofensa física ou psíquica a uma pessoa, que passa a ver sua vida social e tarefas como: praticar esportes, frequentar clubes, igrejas, casa de amigos entre outras como um obstáculo. Esta lesão é tão ofensiva que interfere no ânimo e no relacionamento social ou profissional, reduzindo a produtividade no trabalho, refletindo de forma negativa ao patrimônio da vítima.

A principal inovação trazida pela sentença proferida pela Corte Constitucional Italiana, foi a inclusão da proteção de todos os direitos e interesses da pessoa, entre eles o direito à saúde, que é um direito fundamental. Desta forma foi aberto o caminho para tutela absoluta da pessoa humana, a proteção da tutela da dignidade da pessoa humana em toda sua plenitude, que logo seria alcançada com o reconhecimento do dano existencial.

Depois de consolidado o conceito do dano existencial na Itália, no Brasil este novo instituto começava a ser discutido e reconhecido. Na década de 1970, por meio das ideias de Pontes de Miranda surgiu à primeira definição sobre o tema que seria a noção de responsabilidade civil da tutela dos danos extrapatrimoniais, atualmente no direito brasileiro este assunto se encontra no artigo 186 do Código Civil Brasileiro, e com o ambiente político de redemocratização da sociedade brasileira, juntamente com um olhar voltado para os direitos humanos, surge então no Brasil um movimento de tutela aos direitos fundamentais, dentre eles o da personalidade. Assim o direito brasileiro passou a reconhecer tal hipótese como tutelável aplicando-a com fundamento escasso

por parte da doutrina e jurisprudência, considerando a não previsão legal, porém reconhecendo o dano existencial como norma de direito fundamental a dignidade da pessoa humana, a qual deve ser especialmente protegida.

O fato de não existir previsão legal, ou seja, a legislação constitucional ou ordinária não mencionar ou definir esta espécie de dano, não resta tão prejudicial uma vez que, o que realmente importa é a análise do princípio da dignidade da pessoa humana, e para que o sistema jurídico de responsabilidade se consolide é determinada a reparação de todos os danos dentre eles o dano existencial. A partir disso, ganham destaque os artigos constitucionais como o artigo 1º III, e artigo 5º V e X, e a base legal do Código Civil que autorizam a reparação do dano moral quando forem ofendidos os direitos da personalidade previsto no capítulo II do Código Civil em conjunto com o 12 caput, 186 e 927 do mesmo código.

No que se refere a análise e respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, é evidente que o trabalhador deve ter tempo para o trabalho, mas também deve ter tempo para desconectar-se dele, abrindo a possibilidade de viver fora das “paredes” da empresa e conviver em sociedade, se isto não lhe for concedido, se o empregador não respeitar este tempo de desconexão, o mesmo estará violando a dignidade daquele trabalhador, fazendo com que ele se sinta insignificante em sua vida social ou em sua existência, desencadeando o dano existencial.

Portanto, é necessário pontuar que ao falar em direito a desconexão do trabalho principalmente quando este está ligado as regras de limitação de jornada, ele não se restringe apenas a regulamentação de novos meios tecnológicos, que servem pra evitar que o trabalhador se torne escravo da tecnologia e seja apenas mais um objeto do seu empregador, mas também busca efetivar o ideal de uma vida mais digna no ambiente de trabalho, e esta luta vem crescendo cada vez mais e vem ganhando mais espaço entre os interpretes do direito do trabalho. O excesso de trabalho vem aparecendo como um dos principais motivos que está levando trabalhadores ao encontro com o dano existencial, resultado da não desconexão do trabalho o empregado vive enquanto trabalha.

Esta nova categoria de dano (dano existencial), vem agregar-se as demais categorias com fim pedagógico relacionado a condutas ofensivas e violadoras ao patrimônio imaterial e interpessoal do trabalhador. A intenção é tentar reestabelecer o equilíbrio do ser que teve sua dignidade enquanto trabalhador violada, e também

no que se refere ao seu convívio junto ao meio ambiente, e sustentabilidade humana, o dano existencial tende a ser combatido por meio de indenizações de caráter pedagógico, partindo de um viés de reeducação do empregador para que a prática de jornada exaustiva seja eliminada dos setores laborais, e também garantir o respeito ao trabalhador na desconexão de toda e qualquer atividade laboral em seus intervalos intrajornada, seja semanal ou anual, assim preserva-se a vida em sociedade, e se evita um retrocesso social onde o homem é tratado como simples objeto ou “coisa”.

Também conhecido como dano à existência do trabalhador, o dano existencial ocorre quando o empregador exige um volume excessivo de trabalho ao empregado e, este para dar conta se priva de sua vida pessoal e de suas horas de lazer, isso o afasta de inúmeras atividades culturais, sociais e até mesmo recreativas e familiares, o empregado atual leva seu trabalho para qualquer lugar com a tecnologia de ponta existente, desta forma está “conectado” ao trabalho vinte e quatro horas por dia e mesmo assim em muitos casos são cobrados por mais produção. Diante destes fatores o indivíduo se vê afastado de um direito fundamental que lhe é assegurado pela Constituição, se encontra impedido pelo seu empregador de dispor de seu tempo fazendo ou deixando de fazer o que bem entender, lhe é restrito o direito à liberdade e dignidade enquanto trabalhador.

Por questões óbvias os empregados necessitam manter seus empregos já que, é o único meio de sobrevivência deles, e isso faz com que eles se submetam a condições sub-humanas de trabalho. As impossibilidades que o trabalho “escravizado” acarreta na vida destas pessoas, bem como os inúmeros prejuízos às suas rotinas, não deixam espaço para um trabalho digno, caracterizando, portanto, o dano existencial.

É fácil imaginar o dano causado na vida particular de um empregado em decorrência de condutas ilícitas por parte do empregador. Preliminarmente, a constante utilização de mão de obra em sobre jornada que impede o empregado de desenvolver regularmente suas atividades no meio social ou familiar, por outro lado este dano também pode ser resultado de um único ato, como por exemplo, quando o empregador exige que o empregado termine uma determinada atividade que não era tão urgente e que seu colega poderia concluir, gerando uma sobrecarga sobre aquele.

Esse desrespeito reflete na vida pessoal do empregado, onde seus projetos de vida restam frustrados juntamente com a falta de lazer e convívio familiar ou com amigos, esses fatores ferem os direitos fundamentais do *homos laborandi*, a partir do

momento em que o mesmo vive enquanto trabalha ele se torna um mero objeto que seu empregador utiliza enquanto estiver dando resultados do contrário é substituído. Assim é necessário impor respeito à dignidade do ser humano enquanto empregado, e o reconhecimento e reparação do dano existencial é um meio de dar início a luta contra a classificação do empregado como “coisa”, e assim respeitar sua dignidade dentro e fora do local de trabalho.

Profissionais da saúde, da educação têm sofrido pela sobrecarga de trabalho e inclusive alguns estão desenvolvendo Síndrome de Burnout³, segundo o estudo feito por Flávia Albuquerque (2021)⁴. O lazer, a desconexão, em grande medida, não encontram espaço nos ambientes laborais da atualidade. É incontestável que o cenário atual só agravou os impactos no ambiente de trabalho, sem contar as alterações legislativas prejudiciais ao trabalhador no campo econômico.

Como expos Hannah Arendt, o trabalhador não pode ser resumido a uma “máquina geradora de lucro”, merece ser reconhecido e tratado com dignidade. Axel Honneth, no que concerne em sua teoria do reconhecimento, traz importantes aportes para contrapor o que chamou de reificação, nela Honneth afirma o perigo de promover teses compactas e totalizadoras, que atribuem ao capitalismo um poder excessivo, afirmando uma extensão do conceito de reificação “o sujeito é objeto e o objeto é o sujeito”.

Em tais contexto éticos, os discursos se referem à “reificação” ou a processos semelhantes em um sentido decisivamente normativo; com isso se quer caracterizar um comportamento humano que atenta contra nossos princípios morais e éticos na medida em que outros sujeitos são tratados como não conforme suas qualidades humanas, mas como objetos insensíveis, mortos, ou seja, exatamente como “coisas” ou “mercadorias”; (...). (HONNETH, 2018, p. 27).

3 Burnout é um transtorno psíquico de caráter depressivo, com sintomas parecidos com os do estresse, da ansiedade e da síndrome do pânico, mas no qual o especialista percebe a associação com a vida profissional da pessoa. Vide em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

4 Excesso de Trabalho e Pandemia podem desencadear Síndrome de Burnout: profissionais de saúde pedem atenção aos sintomas da doença. Nesse sentido, consultar: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 27 mar. 2021

Honneth, avalia que só reificamos a outros homens nos casos em que perdemos de vista o reconhecimento de sujeito humano alcançado anteriormente. Quando assim tratamos o trabalhador como coisa este perde a sua essência como vida, e se torna unicamente a exploração de seu trabalho físico, visado apenas como máquina (coisa) em seu processo produtivo, sua qualidade humana desaparece.

Para Honneth, nas ações de conhecimento perdemos a capacidade de reconhecer tal indivíduo como ser e não como coisa, perdemos a capacidade de perceber as manifestações da conduta de outras pessoas enquanto pessoas e não objetos, não nos atentamos para sua condição humana, para seus desejos e anseios esquecendo que aquele ser não é apenas produtor de lucro na seara capitalista, deve por tanto ser observado e tratado como ser humano e não produto.

O espectro dos desenvolvimentos sociais, em que se refletem tais tendências de uma reificação dos homens, abarca desde o desgaste crescente da substância jurídica do contrato trabalhista até os primeiros sinais de uma prática que consiste em medir e manipular geneticamente os talentos das crianças: (...). (HONNETH, 2018. p. 123).

Se nos fixarmos ao significado literal, devemos compreender, sob reificação em sentido negativo, um atentado contra pressuposições necessárias de nosso mundo da vida social; e, nesse ponto surge a coação conceitual de nos atermos às condições sob as quais uma interação entre sujeitos humanos pode ser adequadamente considerada nos termos de uma ontologia social. (HONNETH, 2018. p. 199).

Neste viés com a precarização das relações de trabalho é necessário lembrar que o trabalhador é um sujeito e não um objeto, o desrespeito a condição mínima existencial à de ser vedado. Não sendo permitido que um grupo social faça a negação das qualidades pessoais de outro grupo de pessoas, taxando-os meramente de coisa, encarregada de gerar lucro a qualquer custo em um mundo extremamente capitalista.

4 ELEMENTOS DA REPARAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL SOFRIDO PELO TRABALHADOR

José Antunes (2017, p. 669-680), em sua obra demonstra o estudo realizado por Escartin e Srabstein. Estes já traçaram estratégias para prevenir nas escalas primária, secundária e terciária. Na estratégia primária a ideia central é de tratar o assédio moral com intolerância total, cortando na raiz do problema. Assim, a informação sobre o

assunto é essencial para dirimi-lo. No campo secundário envolve detectar os sintomas e ainda intervir de forma ágil a fim de que não haja recorrência. Já na escala terciária, visa tratar os efeitos causados nas vidas dos trabalhadores e agir diretamente sobre os agressores.

Os autores defendem ainda que políticas públicas devem ser estabelecidas e legislações devem ser mais precisas a fim de solucionar a questão. Por fim, José Antunes considera que apesar de muitos conhecerem as formas de prevenir as ocorrências do assédio moral no trabalho, muitos países ainda precisam implementá-las ou ainda aprofundar, como por exemplo Portugal.

Muitas vezes a própria estrutura organizacional favorece que gestores haja com atitudes negligenciadoras, não cumprindo seu papel de inibir práticas de violência. Sendo assim, é de suma importância que pessoas da gerência estejam atentos sobre possibilidades de agressões dentro da empresa. E principalmente, agirem quando constatarem que algum trabalhador está sofrendo algum tipo de constrangimento ou quando perceberem que o ambiente está propício para que agressões ocorram, agindo assim, antes da ocorrência dos fatos. (FREITAS, 2008).

A prevenção e o combate ao assédio moral se dão por meio de uma mudança de paradigmas, alterando sistematicamente a cultura do assédio nas organizações. Atuando nas ações individuais e alterando as estruturas organizacionais/ culturais, não haverá espaço para o assédio. (RICHARDS, 2003)

Instrumentos de controle devem ser criados com o propósito de coibir agressões dentro do ambiente laboral, fazendo com que conseqüentemente melhore as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores. Assim, gestores agirão com intrepidez, no foco do problema. (FREITAS, 2008)

Silva e Tolfo orientam que, o papel dos gestores é indispensável para que atitudes desonrosas se eliminem, pois é através deles que é gerado um processo de conscientização e uma construção de diversos aspectos, desde alterações comportamentais éticos, como aspectos de sustentabilidade. A política institucional no combate ao assédio moral faz com que o assunto seja formalmente tratado, vinculando os agentes/ trabalhadores e os gestores; definindo assim, os participantes desse processo. (RAYNER, 2011)

Mas o que seriam essas políticas a serem desenvolvidas? Trata-se de construções teóricas e práticas na gestão das relações humanas, com o propósito

de alcançar os objetivos propostos. São guias/ referenciais a serem seguidos dentro da instituição. (DEMO, 2011, p.15- 42) Esse comportamento afeta não apenas o Brasil, como também outros países. Na União Europeia há uma grande preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores, por isso foi criado o Eurofound⁵ – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, com o propósito de primeiramente diagnosticar o ambiente laboral para depois propor diretrizes e políticas públicas para dirimir problemas.

Assim, de cinco em cinco anos ocorre um fórum de discussão sobre práticas laborais. O último foi realizado em 2015 que fez um diagnóstico na época e traçou reflexões sobre quais melhorias poderiam ser estabelecidas. O questionário de 2020 acabou sendo adiado por causa da pandemia do COVID19.

Tal Inquérito Europeu fez um estudo sobre as condições do trabalho (EUROFOUND, 2017, n.p.). Constatando-se que cerca de 16% dos trabalhadores relataram a exposição a comportamentos sociais adversos, sendo que destes a maioria é mulher, comprovando-se mais uma vez o gênero sexual como fator de contribuição do assédio moral.

Considerando que muita gente sofre ou já sofreu alguma agressão psicológica no trabalho e que investigando, pode-se chegar à conclusão de que o medo do desemprego é a principal causa de permanência de indivíduos em ambientes hostis, à mercê de atitudes descabidas e arbitrárias.

A prevenção parte da comunicação e do interesse da própria instituição em querer resolver o problema dentro da empresa, adotando políticas internas, tanto na fase de monitoramento e análise comportamental, quanto no aspecto de atuação direta no combate, fazendo assim, com que práticas abusivas sejam exterminadas do ambiente laboral.

Percebe-se o quanto é importante priorizar a harmonia do ambiente laboral, evitando certas condutas e o quanto o assédio moral pode ser avassalador na vida do trabalhador, podendo chegar a níveis mais elevados de consequências, como por exemplo o dano existencial, onde alterará até mesmo em sua personalidade.

5 A Eurofound é uma agência da União Europeia especializada na investigação dos padrões de vida e de trabalho das pessoas em toda a Europa e da forma como esses padrões mudam ao longo do tempo. De cinco em cinco anos, conduz um inquérito relativo às condições de trabalho e à qualidade do emprego. Cada inquérito proporciona um retrato atualizado do mundo do trabalho e evidencia as alterações operadas ao longo do tempo. Maiores informações consultar: <https://www.eurofound.europa.eu>. Acesso em: 15 mar. 2021.

Por fim, conclui-se que é primordial e indissociável que a prevenção do assédio moral seja praticada, pois é a partir dela que os comportamentos começam a mudar. As empresas devem investir na fiscalização e orientação, dando o valor que deve ser dado, de fato, tratar o tema como crime, como de fato o é.

5 CONCLUSÃO

A reflexão proposta neste trabalho tem como objeto central a análise da coisificação/reificação do *Homus Laborandi*, especialmente pela incidência do assédio moral, partindo de uma visão Sistêmica proposta por Niklas Luhmann, e como sua consequência o surgimento do dano existencial. Ao fazer a análise da sociedade no início do trabalho foi possível concluir que ela está ligada diretamente à um viés utilitarista, de cálculos, ou seja, à governança por números, que objetiva o lucro, desconsiderando o trabalhador como ser dotado de dignidade e o alçando a condição instrumental, uma engrenagem no processo produtiva, que pode ser facilmente substituída. Diante disso surgem diversos problemas como: a flexibilização de direitos trabalhistas, longas jornadas de trabalho, exploração da mão-de-obra, e principalmente desrespeito a dignidade do trabalhador, características da lógica de mercado existente.

O respeito ao *homos laborandi*, como visto no decorrer do trabalho resta esquecido, uma vez que a violação dos direitos do trabalhador decorrente da lógica de mercado é assustadora. As consequências da governança por números atingem o trabalhador de tal maneira que ele perde sua identidade como indivíduo e passa a ser conhecido como um objeto, conforme tratado na presente pesquisa, através do sentido de “reificação”, desenvolvido por Axel Honnet, apoiado em Lukás.

A busca desenfreada por lucros, em uma lógica que privilegia os números, interfere de maneira desumana na vida do trabalhadores, e os excessos do ambiente laboral (dito aqui as longas jornadas de trabalho, flexibilização de direitos trabalhistas etc.) impactam diretamente nos seus projetos de vida, que restam frustrados face a um ambiente de falta de lazer e convívio familiar ou social.

Frente a dependência econômica, denominada por alguns, como síndrome do sobrevivente, se verificam - com a lógica da governança por números - fatores que ferem os direitos fundamentais do trabalhador, portanto de segunda dimensão.

Nesse cenário, o trabalhador deixa de usufruir de sua existência, para tornar-se “objeto” de utilização por parte do empregador que se preocupa tão somente com o resultado lucrativo de seu negócio, sem maiores preocupações com o “ser” trabalhador.

Conclui-se, portanto, que quando se viola a dignidade do ser humano enquanto empregado no ambiente laboral, também se viola a dignidade desta pessoa no ambiente familiar e social, acarretando um dano existencial que deve ser indenizado. Tal dano, apresenta diversas causas, todavia, na presente pesquisa, pode-se identificar que uma delas, decorre da governança por números, fator preocupante que merece atenção, uma vez que a busca pelos números vem ganhando espaço, e junto com ela vem a falta de respeito com o trabalhador, com os direitos trabalhistas outrora conquistados, e a violação de sua dignidade, imperando a reificação/coisificação do ser humano.

REFERÊNCIAS

ALBINO MARTA, M. AND A. R. RAMALHO MORAIS Gênero e o Assédio Moral nos Espaços Organizacionais de Trabalho: **Exclusão que Causam Feridas**. Gender and Moral Harassment in Organizational Working Spaces: Exclusion that Causes Wounds, 2019, 10 (1), 109-125.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. e SEVERO, Valdete Souto. **Direito a desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTR. 2014.

ANTUNES, J. **Assédio moral no trabalho: Revendo a evidência / Workplace bullying: Reviewing the evidence**. Psicologia, Saúde & Doenças, 2017, 18(3), 669-680.

ARENDETT, Hannah. **A condição humana**; Tradução de Roberto Raposo – 10ª ed. - Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação. (Mestrado em Psicologia Social). In. São Paulo: PUC, 2000, p. 28.

BOUCINHAS FILHO, J. C. AND R. Z. D. ALVARENGA. **O dano existencial e o Direito do**

Trabalho. In.: Revista do Tribunal Superior do Trabalho., abr.-jun. 2013, vol. 79, p. 243.

DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DE MELO BANDEIRA, G. S. PODERÁ SER A CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E/OU MOBBING, RECTIUS NO TRABALHO, RESPEITADORA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA NECESSIDADE, ADEQUAÇÃO, PROPORCIONALIDADE E INTERVENÇÃO. (Portuguese). *Estudios Penales y Criminologicos*, 01// 2011, (31), 391.

DEMO, G., N. FOGAÇA, I. NUNES, L. EDREI, et al. **Política de gestão de pessoas no novo milênio:** cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. In.: *Revista de Administração Machkenzie*, 2011, p. 15-42.

EUROFOUND, **Sixth European Working Conditions Survey** – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu>> Acesso em: 15 mar. 2021.

FREITAS, M. E. D., J. R. HELOANI AND M. BARRETO. **Assédio Moral no Trabalho.** In. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIGA, S., HOEL, H.. **Violence and stress at work in financial services.** Working Paper. Sectoral Activities Programme. International Labour Office, Geneva, 2003.

HELOANI, R. **Assédio Moral:** a dignidade violada. In. Canoas: Alethia, 2005.

HIRIGOYEN, M. **Assédio Moral:** a violência perversa do cotidiano. In. Rio de Janeiro: BertrandBrasil, 2000, p. 17.

HONNETH, Axel. **Reificação:** um estudo de teoria do reconhecimento/ Alex Honneth; traduzido por Rúrion Melo. – São Paulo: Ed: Unesp, 2018.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

LEYMANN, H. **Mobbing and Psychological terror at workplaces**, *Violence and Victims*, 1990, 5(2). In., p. 119-126.

LOPES, S. K. O assédio moral no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**, Centro de Estudos Judiciários, 82, 2009, p. 253-268.

MACHADO POOLI, A. AND J. KIELING MONTEIRO. **Assédio moral no judiciário: Prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. Bullying in the Judiciary: Prevalence and impact on workers' health.**, 2018, 18(2), 346-353.

MARKMAN, D. AND M. G. L. M. DE MISAILIDIS. **Dano Existencial Decorrente de Assédio Moral no Ambiente Laboral: Da Necessidade de Perícia Psicológica para a Fixação do Valor Indenizatório. Existential Damage Arising From Moral Harassment in the Labor Environment: From the Need for Psychological Expertise for the Setting of Indemnifying Value.**, 2019, 16(1), 126-145.

RAYNER, C. AND D. LEWIS. **Managing workplace bullying: the role of policies**. In. Londres: Taylor & Francis, 2011.

RICHARDS, J. AND H. DALEY. **Bullying policy: development, implementation and monitoring**. In. Londres: Taylor & Francis., 2003.

SANTOS, Marcia Cristina dos. **A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 98, fev 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169&revista_caderno=25>. Acesso em 28.03.2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. 9. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SOARES NUNES, T., S. DA ROSA TOLFO AND L. M. CANTERA ESPINOSA. **Assédio moral no trabalho**: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. Workplace bullying: the workers understanding about violence., 2018, 9(2), 205-219.

SUPIOT, Alain. **Homo jurídico**: ensaio sobre a função antropológica do Direito. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

SUPIOT, Alain. **La Solidarité**. Paris: ODILE JACOB, 2015.

SUPIOT, Alain. **Nem Assistencialismo nem Caridade: Solidariedade**. 2014. Disponível em:< <http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1776>>. Acesso em 28.03.2021.

SUPIOT, Alain. **O Espírito da Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Trad. Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. **Disponível em**: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:12016P/TXT>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

Artigo publicado originalmente na Revista de Direitos Fund. nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais.