

**A ALTERAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO COMO CONFIGURAÇÃO DE  
ASSÉDIO MORAL: UMA ANÁLISE LUKACSIANA SOBRE A DIGNIDADE DA  
RELAÇÃO DE EMPREGO**

**THE FUNCTION LABOR CHANGE AS A WORKPLACE BULLYING: A  
LUKACSION ANALYSIS ABOUT RELATIONSHIP EMPLOYMENT DIGNITY**

**ANDRÉA MARIA DOS SANTOS SANTANA VIEIRA**

Mestra em Direitos e Garantias Fundamentais pela FDV – Faculdade de Direito de  
Vitória. Advogada da União.

**PEDRO GALLO VIEIRA**

Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela FDV – Faculdade de Direito de  
Vitória. Advogado da União.

**RESUMO:** O presente estudo busca analisar a relação existente entre assédio moral e alteração do posto de trabalho, de modo a rechaçar a tese corrente em doutrina e jurisprudência pela obrigatoriedade da prática de atos reiterados para configuração da conduta discriminatória em relação ao trabalhador. Neste contexto, bastaria a realização de um único ato, qual exponha o trabalhador à humilhação, de modo a forçá-lo a deixar o emprego. De se ver, interessa mais a intensidade do sofrimento causado, porquanto infringe maiores danos ao trabalhador, atingindo a sua esfera de dignidade e resultando na fixação de indenização em patamar superior a mera agressão moral. Com isto, sustenta-se que vincular o assédio à necessidade de repetição configura abordagem em favor do assediador, ao que se questiona ainda o compromisso social da vítima e dos demais partícipes em um processo velado de perpetuação do dano em denunciar a conduta ofensiva em prol de um meio ambiente de trabalho sadio.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral; alteração de função; dignidade da pessoa humana.

**ABSTRACT:** This study seeks to analyze the relationship between workplace bullying and change the functions in job, so to reject the thesis in current doctrine and jurisprudence by

mandating the practice setting for repeated acts of discriminatory conduct in relation to the employee. In this context, it would be sufficient to carry out a single act, which expose the worker to humiliation in order to force him to leave his job. To see, more interested in the intensity of the suffering caused, because it infringes further damage to worker, reaching its sphere of dignity, and resulting in fixing damages in excess of mere moral aggression. With this, it is argued that the need to link the harassment repeat sets approach in favor of the harasser, it is still questioned the social commitment of the victim and other participants in a process of covert perpetuation of damage in denouncing the offensive conduct towards a healthy work environment.

**KEY WORDS:** workplace bullying; function change; human dignity.

**SUMÁRIO:** 1. Introdução – 2. A desmotivação gerada pelo assédio moral, qual afeta a produtividade e a qualidade de vida do empregado – 3. Da responsabilidade de todo o grupo, incluída à vítima perante o assédio moral – 4. A construção do projeto de vida e da carreira em relação ao sujeito. – 5. Considerações finais – 6. Referências.

## **INTRODUÇÃO**

A Constituição reconhece, já no Título I, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho<sup>1</sup> como princípios fundamentais. Embora a Lei Maior preveja tratar-se o direito ao trabalho de um direito fundamental, quando o assegura dentre as espécies de direitos sociais<sup>2</sup>, a efetiva proteção da relação de trabalho merece reforço de modo a afastar atos do empregador que coloquem em risco o meio ambiente de trabalho sadio. Pequenas agressões visando à desestabilização do empregado buscam estimular pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme destaca Nascimento (2011, p. 13), quando declara que “todas as medidas de constrangimento no trabalho possuem uma única finalidade: causar dano à

---

<sup>1</sup> Art. 1º 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: (...) III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

<sup>2</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

moral e à dignidade ínsita à pessoa do trabalhador e, no limite, forçar que a vítima peça demissão”.

Essa prática configura o chamado assédio moral, qual sempre existiu, mas que nos últimos anos tem merecido atenção especial dos tribunais face a necessidade em definir novos contornos ao vínculo jurídico que une empregados e empregadores. A esse respeito Thome afirma que

Sua maior exposição, atualmente, dá-se devido ao desemprego, rotatividade da mão de obra e ocupações precárias. As pessoas, hoje, agarram-se ao trabalho, em detrimento de sua saúde física ou mental, diminuindo a produtividade, aumentando o absenteísmo e as doenças do trabalho. Em tal competitividade, até os direitos previstos na Declaração dos Direitos do Homem são esquecidos dentro da máxima “não reclame porque, ao menos, você tem trabalho” (THOME, 2009, p. 27)

Configurando o assédio moral hipótese de ameaça à saúde física e mental do empregado, por se tratar de uma violência contra o indivíduo na forma básica de sua existência expressa na necessidade da prática laborativa, põe em risco ainda o bom andamento da comunidade de trabalhadores, por atingir também a dignidade dos demais, quando exige que atuem de maneira cúmplice com o agressor de modo a assegurar a manutenção do próprio emprego.

Nascimento (2011, p. 14) reporta à exigência da repetição como elemento de configuração do assédio moral pela doutrina brasileira, que somente pela reiteração seria capaz “de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica” do trabalhador. De forma contrária, o presente estudo busca estabelecer a íntima relação existente entre o assédio moral e a alteração por ato único do posto de trabalho. Tal abordagem se mostra importante uma vez que doutrina e jurisprudência defendem que para configuração do assédio no trabalho necessária a reiteração das práticas ofensivas, o que não se dá na presente hipótese, visto que a ofensa se esgota de uma só vez, muito embora as consequências do ato de alteração do posto de trabalho se perpetuem enquanto presente o vínculo de emprego. Nascimento (2011, p. 64) é enfática ao afirmar que a prática de um ato isolado não seria capaz de configurar hipótese de assédio, porquanto faltaria o elemento constante. Eventual ato singular daria azo tão somente à indenização por danos morais, não se confundindo com a prática do assédio que exigiria para sua configuração da presença de conduta de natureza psicológica, ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo e existência de dano e nexos causal. O mesmo para Thome

(2009, p. 38), que se reporta ao assédio como processo reiterado, consubstanciado na agressão psicológica prolongada no tempo, de modo a ferir a dignidade do trabalhador.

Embora inexista alteração do contrato de trabalho, que permanece regido pelas mesmas cláusulas originárias, dá-se uma alteração de fato através da recolocação do empregado em novo posto, que pode ser ou não de posição inferior, razão pela qual passa a trabalhar desmotivado, visto que não se reconhece na nova função. Dentre os objetivos propostos destaca-se a importância da correta inserção do empregado no posto de trabalho para o qual fora contratado, sendo que eventual alteração não pode ser fruto de ato de assédio moral, com fins de humilhar a parte mais fraca da relação de emprego. Qualquer mudança está a depender de concordância expressa do recolocado, exigindo ainda o devido treinamento para a prática da nova função.

A premente necessidade de manutenção do indivíduo no mercado de trabalho faz com que em sua maioria o trabalhador se sujeite a tais situações, com pena de risco a sua saúde. A construção do projeto de vida e da Carreira perpassa necessariamente pela aceitação de atividades contraditórias, com vistas à permanência no emprego, posto que, em tese, pior seria a busca por nova atividade laborativa e o medo do desemprego. Destaca Lukács (2010, p.42) a importância do trabalho para o processo de humanização do indivíduo. Impossível dissociar o trabalho dos demais projetos de vida, porquanto intrinsecamente relacionados. Para que se preveja a autorrealização do sujeito necessário considerar o espaço preenchido pelo trabalho na dinâmica social, e quanto deste se realiza em uma esfera de autonomia. Segundo a fundamentação lukacsiana, o atingimento de uma finalidade específica a partir do trabalho decorre necessariamente da consciência do indivíduo de sua importância, não apenas em relação a si, mas em contexto com os demais (LUKÁCS, 2010, p. 43-44). Quer-se com isto estabelecer a relação entre o trabalho e o processo de desenvolvimento humano, e quanto de sua atividade impulsiona a dinâmica de transformação social, que perpassa necessariamente pelo reconhecimento do desenvolvimento próprio, ao que importa a cada um estabelecer a contribuição a ser desempenhada para o processo de constituição da verdadeira cidadania, para si e em relação ao grupo. A aceitação de práticas abusivas no ambiente de trabalho, por parte de toda a equipe, bem como da própria vítima, impede seja assegurado o desenvolvimento sadio do meio ambiente de trabalho.

Neste contexto, a pesquisa se verifica em razão da necessidade em desmistificar a obrigatoriedade de reiteração da conduta de assédio, bastando, para tanto, que a humilhação e o sofrimento causados, estes sim, imprimam no sujeito um desconforto em sua atividade laboral, bem como em sua própria vida, razão pela qual se questiona o compromisso social também da vítima e dos demais partícipes em um processo velado de perpetuação do dano, em denunciar a conduta ofensiva.

## **2. A DESMOTIVAÇÃO GERADA PELO ASSÉDIO MORAL, QUAL AFETA A PRODUTIVIDADE E A QUALIDADE DE VIDA DO EMPREGADO**

Diminuição da produtividade, desmotivação, falta de interesse e medo podem ser resultado de humilhações e demais condutas abusivas sofridas no ambiente de trabalho. Neste contexto, a doutrina é unânime em destacar a necessidade do caráter reiterado da conduta para configuração do assédio moral no trabalho. Segundo Carvalho (2009, p.61), importa em prática sistemática e prolongada de atos abusivos com caráter humilhante, realizados no ambiente do trabalho, que provocam agressão psíquica “cujo objetivo é excluir a vítima da organização empresarial”. De igual forma Nascimento (2009, p.117), ao fazer a distinção entre assédio moral e simples ato isolado de agressão moral ao trabalhador, entendido aquele como injúria qualificada pela repetição.

A diferença entre agressão moral e assédio moral está na reiteração da prática que configura esta última e no ato instantâneo que caracteriza aquela. É uma forma de violência no trabalho que pode configurar-se de diversos modos (ex. isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado, no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada, o desprezo do chefe sobre tudo o que o empregado faz, alardeado perante os demais colegas, deixando-o em uma posição de constrangimento moral, a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas) (Nascimento, 2009, p.117).

No mesmo sentido, Lima Filho (2009, p.38-39) define o assédio como atentado reiterado à dignidade da pessoa, na forma física ou psíquica, constituído por condutas abusivas realizadas no local de trabalho, que ponham em perigo o emprego ou possam degradar o ambiente de trabalho. Sobre o tema, Thome (2009, p. 26-28) identifica como um processo sem volta no momento histórico presente, diante do atual dimensionamento do trabalho, das pressões a este inerentes e da evidente competição não apenas entre o assediado e seu superior, mas também e, principalmente, em relação ao grupo.

No que tange à destruição física e psíquica do trabalhador, Carvalho (2009,p.61) destaca que “a prática do assédio moral prejudica, degrada, destrói o ambiente de trabalho, desestabilizando a vítima, provocando nesta um cansaço, um verdadeiro desgaste emocional que pode evoluir para doenças de ordem psíquicas e físicas”, com sérios danos ao trabalhador. Tem-se com isto que o assédio viola a dignidade da pessoa porquanto afeta sua integridade, atingindo de tal sorte seus direitos de personalidade. Se a parte atingida não busca reverter a situação ou questionar a conduta do agressor na Justiça, permite a perpetuação de malsinada prática. Ou seja, não é apenas a vítima quem sai perdendo, mas toda a comunidade, qual se vê a mercê da conduta abusiva.

A configuração do assédio moral na hipótese não exige que a recolocação configure em posto vexatório, a exemplo de transferência para local insalubre ou atribuição de função inerente a posição de escolaridade inferior, bastando, para tanto, que a alteração não se mostre condizente com a formação própria do recolocado, para a qual fora contratado pela empresa. Eventual mudança embora não seja comum na prática, pode se dar também na via inversa, de alteração de funcionário, sem qualquer treinamento, para cargo superior, de modo a que a recolocação configure um mal tão grave que impeça a continuidade na empresa pelo não acompanhamento das atividades a serem desempenhadas. Tal situação afeta a saúde do trabalhador, que se vê obrigado a recorrer à despedida indireta, posto encontrar-se inferiorizado e ridicularizado em relação aos seus pares.

Porquanto infrinja maiores danos ao trabalhador ofendido, atingindo a esfera da sua dignidade e dos direitos de personalidade, da intensidade do sofrimento psicológico resulta a necessidade de fixação de indenização em patamar superior a mera agressão moral. Vincular o assédio à necessidade de repetição configura abordagem em favor do assediador, razão pela a análise do dano impingindo à vítima deve ser analisada sob a ótica do sofrimento a esta causado.

Caracteriza-se, portanto, pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas em relação a um indivíduo ou ao grupo, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. O assédio moral difere de um conflito aberto, posto que impede a vítima de se defender (CARVALHO, 2009, p. 63). Esta é isolada do convívio sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, e desacreditada diante

dos pares. Estes, por medo do desemprego e vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços com o ofendido e frequentemente reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio. Com isto, ao falar em agressor, necessário fazer a distinção entre aqueles que colaboram com o comportamento agressivo de forma passiva e os que praticam a agressão de forma direta, visto ser comum colegas de trabalho se aliarem ao agressor ou se calar diante dos fatos.

Em geral, os assediadores provocam ações humilhantes ao profissional ou o cumprimento de tarefas absurdas e impossíveis de realizar, para gerar a ridicularização pública no ambiente de trabalho e a humilhação do assediado, forçando o profissional a desistir do emprego. Face a necessidade de defesa dos direitos fundamentais do trabalho, as organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho – OIT e a Organização Mundial da Saúde – OMS, destacam a importância em alertar para a relação existente entre as ofensas perpetradas contra o trabalhador e o atingimento de sua saúde física e mental. Da prática do assédio moral decorrem diversas doenças que afetam a qualidade de vida do trabalhador, qual deve escolher entre sua saúde e a manutenção do emprego, causando intenso sofrimento, daí a necessidade de sua efetiva proteção.

### **3. DA RESPONSABILIDADE DE TODO O GRUPO, INCLUÍDA À VÍTIMA, PERANTE O ASSÉDIO MORAL**

No Brasil não há uma lei específica para assédio moral, mas este pode ser extraído das condutas previstas no artigo 483<sup>3</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho. Apenas legislações esparsas tratam do tema, em especial na esfera pública, como a Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, do Estado de São Paulo, que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, bem como a Lei nº

---

<sup>3</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

13.036, de 29 de maio de 2008, do mesmo Estado, que instituiu o dia estadual de luta contra o assédio moral nas relações de trabalho, a ser comemorado no dia 2 de maio.

De difícil identificação e combate, pois descaracteriza a figura de um único culpado, torna o problema responsabilidade do grupo e, inclusive, da própria vítima. Muito embora seja necessário reforçar a importância em proteger a vítima do assédio, cabe a esta também buscar formas de se proteger, pois muitas vezes a agressão não é exposta com clareza aos demais.

Segundo Alkimin (2008, p.30), o respeito ao meio ambiente do trabalho, local onde o trabalhador passa boa parte de sua vida, é dever de todos, devendo ser protegido em razão do interesse da coletividade de trabalhadores. Ainda que não haja de forma direta, o grupo pratica o assédio com sua conduta omissiva ao compactuar no silêncio com o agressor. O assediado passa a chegar em casa arrasado, com mágoa do seu agressor que agora se confunde com o grupo. Sem referencial, e tendo o agressor conseguido retirar todo senso crítico da vítima, esta perde a real noção se está agindo ou não de forma correta. O fenômeno do assédio deteriora sensivelmente o meio ambiente do trabalho, com repercussão na produtividade e na ocorrência de acidentes.

Quanto à natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, não se trata de uma garantia fundamental de interesse individual, mas de uma garantia fundamental de interesse coletivo, já que consta, expressamente no art. 225 da CF, que o meio ambiente equilibrado é uma garantia de todos, devendo o Poder Público e a coletividade preservá-lo; sendo dever de cada trabalhador, do empregador e do próprio Poder Público, a preservação do meio ambiente laboral para a sadia qualidade de vida (ALKIMIN, 2008, p. 30).

Depois de isolada, a vítima começa a imaginar se o problema não é realmente com ela, momento em que o objetivo do agressor se concretiza, quando consegue que o próprio ofendido desacredite do seu potencial. Acreditando serem responsáveis pela agressão que sofreram, as vítimas começam a achar que o problema está com elas e isso transpassa para todos os outros setores de sua vida, afetando seus relacionamentos e sua capacidade de socializar-se.

O temor ao desemprego favorece o começo da submissão e a impunidade dos agressores, já que, na maior parte das vezes a vítima desconhece as medidas que podem ser tomadas para reprimir o assédio ou receia colocar-se em situação que possa prejudicá-lo frente ao competitivo mercado de trabalho. De acordo com Alkimin (2008, p. 75) “nem sempre o

assediador deixará transparecer a intenção discriminatória”, pois a ofensiva aberta admite uma réplica e torna conhecida sua estratégia. Por isso a primazia pela comunicação não-verbal, por meio de sinais, boatos, ironias, sarcasmos ou de até mesmo, ignorar a vítima são técnicas comumente utilizadas, quais não confirmam de forma veemente a prática do assédio. Em virtude desta tática sutil e pessoal, o assédio moral pode ser caracterizado como uma violência invisível.

Com medo, na maioria das vezes as vítimas de assédio moral mantêm segredo sobre o caso, o que acaba favorecendo o aumento dessas situações perante sua impunidade. Trata-se de um círculo vicioso, que coloca agressor e vítima umbilicalmente ligados, vez que cada qual depende do outro para perpetuar o assédio. Entretanto, constitui também um seu dever coibir tais condutas, se não em seu interesse, em favor da coletividade, qual pode vir a ser vítima do mesmo agressor. Resta claro que a conduta do assediador, após atingido o intento que é de afastar a vítima da relação de emprego, fará com que busque novo alvo para suas investidas discriminatórias, seja por insegurança ou autoafirmação. Disso resulta a necessidade de mudança de comportamento não apenas do opressor, mas também do oprimido e mais, de todo o grupo.

Em meio à organização burocrática das massas retira-se do indivíduo, com base no terror e na ideologia, a capacidade de agir, criando-se novas formas de dominação. Alerta Freire (2012, p. 39-43) para a ameaça sobre os oprimidos, que dificulta a execução do projeto de libertação, preferindo adaptarem-se ao modelo instaurado que os impede de ser mais. Embora reconheçam a realidade de opressão, preferem a modificação da realidade objetiva pela criação de uma realidade imaginária, forjada para atender demais interesses. Desacreditar sua importância remete ao trágico diagnóstico de desumanização, sendo certo que a negação resulta da crença na humanidade roubada pela violência dos opressores. Ao dar ênfase à pedagogia libertadora, o autor discorre sobre a necessidade do oprimido em restaurar sua humanidade, compreendendo inicialmente que hospeda a visão de vida do opressor, cabendo àquele inseri-lo no processo de retomada da sua liberdade, porquanto ambos se apresentam intrinsecamente ligados. Libertar-se pressupõe uma ação transformadora, que não se reduz ao mero reconhecimento da situação concreta de opressão, mas, ao contrário, em práxis autêntica de luta, que se pode resumir em reflexão e ação pelo objetivo de libertar-se, razão pela qual “não haveria ação humana se o homem não fosse um “projeto”, um mais além de si, capaz de captar a sua realidade, de conhecê-la para transformá-la” (FREIRE, 2012, p. 45). O homem

tende a ser mais na medida em que reconhece sua real vocação no mundo, o que permite a retomada do controle sobre sua própria vida.

#### **4. A CONSTRUÇÃO DO PROJETO DE VIDA E DA CARREIRA EM RELAÇÃO AO SUJEITO**

Segundo THOME (2009, p. 67) “o assédio moral atinge os direitos fundamentais da pessoa humana, na medida em que o assediador atinge a própria identidade da vítima como ser humano, ao gerar sua “desumanização”. A depender da liberdade que temos para atuar, a vontade expressa no projeto de vida será ou não plena. A preocupação com as relações sociais e com o trabalho e sua função na sociedade, se faz presente todo o tempo. Um dos meios de se completar o projeto de vida decorre necessariamente da inserção da Carreira e sua realização dentre os seus objetivos. Como suporte que se efetiva pelo ato de cooperação social, o ser que trabalha responde ao processo de humanização qual remete à integração no foco da subjetividade. Freire (2012, p.32-36) ao analisar a inquietude do homem frente ao reconhecimento do pouco saber sobre si mesmo, destaca a humanização como fator central de preocupação no atual estágio histórico. Muito embora seja apenas uma faceta das múltiplas ações empreendidas pelo sujeito, a importância do trabalho não pode ser relegada a segundo plano, fazendo parte do projeto de vida do indivíduo. Trabalho e vida não se distinguem, sendo impossível dissociar um do outro. Afinal, o trabalho gera sentimento de realização às pessoas, porquanto desenvolvem novas competências, através da resolução de problemas e vivência de novas experiências.

Carvalho (2009, p. 99) destaca que “o trabalho não é apenas uma fonte de subsistência do ser humano, mas também a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal”. Por meio deste, o homem não apenas se identifica como pessoa, mas também se destaca socialmente. Quando seus objetivos não se realizam, frustam-se suas expectativas, acarretando em insatisfação no trabalho e fora dele, o que desestabiliza seu convívio com as demais pessoas.

Conquanto sua realização seja feita por meio de socialização, ao se atribuir propósito ao trabalho surge como exigência natural a promoção de suas potencialidades na realidade de quem o exerce e de quem por este é atingido, consistindo em oportunidade de

desenvolvimento e preenchimento da vida do homem. Para que possa contribuir com o próprio trabalho, o homem deve ser livre para atuar em relação aos demais. Do mesmo modo que o trabalho integra a vida do indivíduo, as experiências pessoais também fazem parte da realidade do trabalho.

O ser que trabalha, ao mesmo tempo em que transforma, é transformado pela realidade ao redor. Lukács (2010, p.42) entende que o trabalho está no centro do processo de humanização, já que permite o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. Este deve ser entendido em sua dinâmica de interação com os demais elementos aos quais se liga inevitavelmente, ao que rechaça a separação entre natureza e sociedade. Não há que se falar em separação da vida do trabalho, porquanto este constitui em condição necessária e fundamental para que aquela subsista, não apenas em seu aspecto remuneratório, mas, principalmente, por permitir a construção da identidade e autorrealização do sujeito. Tanto assim que a Constituição, já no seu artigo 1º, inciso IV,<sup>4</sup> estabelece como fundamento da República o valor social do trabalho. Da fundamentação lukacsiana parte-se de uma realidade vivenciada a partir do trabalho, qual busca atingir uma finalidade específica, mediada pela consciência do indivíduo de sua importância na construção do fim humanamente configurado. Para Lukács, o domínio do homem pela consciência resulta na efetiva representação que faz de si mesmo.

Segundo o autor, (LUKÁCS, 2010, p. 43-44), a ontologia do ser social resulta do pôr teleológico, qual define a inserção no processo dinâmico de redefinição de processos causais, haja vista a inexistência de formas de trabalho desenvolvidas em sua integralidade. Segundo Lukács, muito embora em outras práxis sociais se verifique necessariamente a relação entre os seres, a importância definitiva do trabalho resulta da transcendência da individualidade do homem, como continuidade do processo de desenvolvimento social.

Portanto, o trabalho introduz no ser a unitária inter-relação, dualisticamente fundada, entre teologia e causalidade; antes de seu surgimento havia na natureza apenas processos causais. Em termos ontológicos, tais complexos duplos só existem no trabalho e em suas consequências sociais, na práxis social. O modelo do pôr teleológico modificador da realidade torna-se, assim, fundamento ontológico de toda práxis social, isto é, humana (IBIDEM, p. 44-45).

---

<sup>4</sup> Art. 1º 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: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ao analisar a centralidade do trabalho sob a perspectiva lukacsiana, Antunes (2009, p. 136-138) resume o pôr teleológico como fenômeno ideado na consciência do ser social, qual visa reproduzir a vida societal. Ao processo laborativo acrescenta uma finalidade, enquanto necessidade humana e social, que, no entanto, somente pode ser desenvolvida se atingidos níveis apropriados para sua realização. Neste contexto, o ato teleológico deve ser entendido como resposta às necessidades da vida.

A consciência do ser social decorre da possibilidade de se autogovernar em relação ao processo do trabalho, com vistas a atingir o fim visado. Entretanto, o autor enfatiza que uma vida cheia de sentido não se resume exclusivamente ao trabalho, sendo este seu primeiro momento de realização, devendo, no entanto, atribuir liberdade às diversas possibilidades de escolha, pois a partir das diferentes possibilidades é que resulta o verdadeiro homem livre e não tolhido em suas determinações. Com efeito, o “ser social salta de sua origem natural baseada nos instintos para uma produção e reprodução de si, como gênero humano, dotado de auto-controle consciente” (ANTUNES, 2009, p.143-144).

Enquanto ser social, o homem não se resume apenas a processos biológicos de sua mera existência, impondo-se o desenvolvimento da ação orientada para o atingimento de determinado fim. Da práxis social resulta a relação entre causa e efeito, segundo o aspecto subjetivo, ou seja, do ponto de vista do sujeito. Como ao homem não é possível antever todas as possibilidades futuras, suas decisões vão depender da relação desenvolvida com o meio em que se encontra. Tem-se, portanto que, quanto mais é permitido a este homem desenvolver todas as suas potencialidades, maiores as chances de compreender e agir de acordo com o melhor fim esperado. Trazendo para o objeto de estudo, eventuais limitações impostas pelo trabalho decorrente do assédio tende a resultar em prejuízo não apenas do ser individualmente considerado, mas de toda a coletividade. Tem-se, portanto, a humanização do sujeito a partir da humanização do objeto de análise, qual deva ser entendido como resultado da atividade social. Nesta abordagem, o homem deve ser entendido ao mesmo tempo em sua particularidade e universalidade, como dois lados de uma mesma realidade.

O trabalho ganha importância ao se constituir como a forma primordial do ser, enquanto síntese das aspirações dos homens. Para tanto, deve ser compreendido segundo uma análise dialética, e não como uma unidade absoluta e fechada em si mesma. De forma a dotar de sentido a vida dentro e fora do trabalho, essas duas esferas devem ser compreendidas

mutuamente, razão pela qual não se deve atrelar simplesmente trabalho a dever, senão também como espécie de prazer que emancipa quem o exerce de forma útil à sociedade. Nisto consiste a essência do trabalho humano, não como meio de escravizar o indivíduo, mas como forma de transformação da práxis social. Com isto, visa orientar o procedimento humano, cabendo ao trabalho estabelecer o desenvolvimento da sociabilidade, segundo a dinâmica orientada pela realidade social, porquanto sua essência constitui em um dado não previamente definido, restando aberta a múltiplas possibilidades.

Desde que o ser humano sentiu necessidade de vender sua mão-de-obra, passou a conviver com ironias, ofensas, mau humor dos chefes e até mesmo de colegas de trabalho, afetando todo seu psicológico e transpassando as consequências deste fato para o seu dia-a-dia. Face a complexidade da vida social, ao longo do processo o próprio caminho inicialmente previsto pode dar ensejo a objetivos independentes e contrários. Novas situações até então não ventiladas poderão surgir, razão pela qual não se pode permitir a submissão e estagnação do processo de desenvolvimento, em meio à ruptura da dinâmica do trabalho. Muito embora os anseios de satisfação do homem não estejam estabilizados e, portanto, não coincidam com o inicialmente pensado, sua vontade deve ser livre para redesignar os rumos de suas ações concretamente. Porquanto não se considere unicamente o trabalho como transformador da práxis social, este constitui num *medium* entre os anseios baseados nos valores predeterminados pelos indivíduos e suas atitudes voltadas para a transformação da dinâmica social. Com isto impulsiona a atividade, permitindo ao mesmo tempo o desenvolvimento do homem em sua cooperação com os demais seres.

Pelo trabalho, atividade essencialmente social, é possível ao homem superar a si mesmo, enquanto consciente da responsabilidade pelo seu destino. Neste aspecto, não se pode conceituar o indivíduo separado da comunidade, posto que suas aspirações são representadas pela totalidade social, comprometido que se encontra com as verdadeiras necessidades do conjunto dos indivíduos. Muito embora em alguns casos possam os desejos individuais se contrapor às necessidades concretas da vida em sociedade, o desenvolvimento do processo de trabalho perpassa pelo reconhecimento e consciência das necessidades concretas da vida em sociedade, enquanto constitua em autonomia a capacidade de refletir quanto à orientação voltada a determinado fim (LUKÁCS, 2010, p. 338-339).

Ao homem através do trabalho admite-se romper com o modelo previamente estabelecido e determinado de existência, de modo a garantir a transformação não apenas social, mas também o reconhecimento de sua verdadeira essência, porquanto fundada em um processo temporal qual permite a orientação a partir de múltiplas possibilidades. O homem se torna verdadeiramente humano quando consegue transcender às formas anteriores de existência, com vistas a emancipar-se de modo a orientar os rumos de sua própria vida. Por meio de escolhas conscientes frente ao todo social, a conduta humana tende a ser definida como ato de liberdade. A modelação deste novo homem consciente do papel social que representa deve ocorrer em total liberdade, ao que não se apresenta correta a limitação castradora que vise ditar sua conduta. Para o autor, a liberdade ocorre em meio ao plano social, orientada pelos valores partilhados, com a atuação voltada ao conhecimento da adequação das necessidades à generalidade social. Disso decorre que a essência da liberdade é parte do desenvolvimento da vida, atribuindo-se fator primordial ao trabalho como condutor do processo de interação do homem em seu aspecto individual, bem como em relação aos demais indivíduos. Cabe ao homem, enquanto ser consciente de sua responsabilidade social, buscar alternativas à existência humana, como forma de emancipação do processo de desenvolvimento social. Apesar das adversidades, estas não podem servir de fundamento à alienação, o que contribui para o processo de dominação dos indivíduos. Para o desenvolvimento das potencialidades, deve-se permitir ao trabalhador meios de exercer a liberdade em sua plenitude.

Segundo Dejours (1994, p. 139-142), o trabalho é um mediador privilegiado entre o inconsciente e o social, e entre a ordem singular e coletiva, ele é espaço de construção do sentido e, portanto, de conquista da identidade e da continuidade da história do sujeito. Busca-se afastar a visão exclusivamente capitalista, devendo-se atribuir a ideia de autorrealização do indivíduo por meio do trabalho. Com isto, verifica-se a possibilidade de satisfação através do trabalho, porquanto este se apresenta essencial à esfera de vida. Da satisfação gerada no exercício da profissão e do atendimento às expectativas pessoais decorre sua importância na vida da pessoa. Segundo a teoria de Dejours, quando o sujeito se depara com situações diferentes dos anseios à realização do seu projeto de vida, não mais se sente realizado em dar continuidade, do modo como planejou, ao curso da Carreira (DEJOURS, 1994, p.40-41), daí a importância em coibir práticas de assédio em prol da comunidade. A subjetivação do trabalho estabelece-se à medida em que o trabalhador é mais valorizado, podendo atender ao que dele se espera. Do contrário, tenderá a focar seus desejos em outros projetos, não sem prejuízo de sua saúde física e mental, ligado ao baixo desempenho profissional. Disso decorre que fatores

subjetivos, por meio de significação do projeto de vida em relação ao trabalho, permitem a construção da própria consciência do ser em busca do seu constante aprimoramento, porquanto projetos pessoais definem importantes ferramentas que interferem na atribuição de significado à vida do indivíduo, por envolver seu conjunto de atividades diárias e preocupações com relação à busca da felicidade.

Fundamentalmente, o sujeito pensa sua relação com o trabalho, produz interpretações de sua situação e de suas condições, socializa essas últimas em atos intersubjetivos, reage e organiza-se mentalmente, afetiva e fisicamente, em função de suas interpretações, age, enfim, sobre o próprio processo de trabalho e traz uma contribuição à construção e evolução das relações sociais de trabalho (DEJOURS, 1994, p. 140).

Como forma de atribuir significado à vida resulta a realização de um projeto pessoal, em meio a processos dinâmicos dos quais o indivíduo possui controle, de modo a conferir bem-estar aos seus anseios e idealizações. No mais, permite conectar-se com o mundo, por conferir sentido e materialização a suas aspirações pessoais, não somente planejando ações para o alcance de seus objetivos, mas planejando também a pessoa que deseja ser. Ao atribuir propósito a sua existência, permite estabelecer seu lugar no mundo, estimulando a realização de seus ideais para transformação da realidade. De se ver, importa a coesão do projeto de vida com as crenças e valores do indivíduo, como forma a agregar sentido para o fim visado. Neste contexto, devem-se adequar aptidões do indivíduo com sua ocupação profissional, de modo a atender à satisfação do projeto e contribuir para o autodesenvolvimento.

Tendo em vista que grande parte do tempo será dedicado ao trabalho, este deve se voltar para atender às necessidades humanas de realização pessoal. Redunda em importância a comunhão com outras pessoas com vistas a compatibilizar o bem-estar social com a concretização de ações voltadas para o projeto pessoal vez que, atrelada à existência de um projeto pessoal, necessária a conscientização dos indivíduos de que a gestão desse projeto faz parte de sua responsabilidade.

A inclusão da carreira profissional constitui em claro propósito de vida do qual o indivíduo deve ter controle na utilização de suas experiências, habilidades e competências, para fins de melhor desempenho de suas aspirações pessoais. Do desenvolvimento da carreira resulta o indivíduo que queremos ser, com atitudes voltadas para a consecução dos anseios em torno deste ideal, bem como estimulando o comprometimento voltado para ações específicas que

possam conduzir ao alcance de tais metas. Com boa parte da vida é gasta no exercício da profissão, é fundamental que esta possa satisfazer as necessidades básicas, desejos e aspirações do indivíduo, transformando o trabalho em tarefa significativa, que atribua sentido à vida. Para que atenda ao cumprimento das necessidades humanas, compete ao homem compreender a importância do trabalho não apenas como forma de paga pelo seu exercício, mas principalmente pela utilidade que deste decorre. Ou seja, o trabalho é uma necessidade existencial que resulta na satisfação das necessidades do ser humano, possuindo um forte caráter de estruturação, tanto no âmbito pessoal, quanto social.

Ao tratar da psicologia do trabalho e das situações produzidas neste campo que ora conduzem à sensação de prazer, ora de sofrimento, Dejours (1994, p. 21-32) buscou identificar a fronteira dinâmica entre a relação saúde e doença, resultante das condições determinadas pelo meio ambiente do trabalho. Mereceu destaque o estudo sobre o prazer proveniente do trabalho, qual influencia em várias áreas do comportamento humano. Disso resulta a importância da subjetividade, para fins de afastar o sofrimento mental proveniente da carga psíquica imposta pelas relações de trabalho que não atendam aos anseios do trabalhador. O autor recorre à ideia de liberdade da vontade como forma de aliviar as tensões da prática laborativa que conduzam a um trabalho saudável, qual respeite os potenciais humanos e reforce sua qualidade. Destaca o autor a carga psíquica acometida pelo desconforto do sujeito ao trabalho, qual difere de pessoa para pessoa. Com isto, adverte que

Para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante precisa-se flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operário e para encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer, isto é, uma expansão ou uma diminuição de sua carga psíquica de trabalho (DEJOURS, 1999, p. 31-32).

Disso resulta que o ser que trabalha não exerce atos involuntários em busca de satisfação de sua própria existência, senão visa atingir a universalidade na concretude da importância humana conferida ao trabalho. Como ao homem não é possível prever de antemão os resultados de suas ações, apenas possuindo pistas do que pretende, a este deve ser dada a possibilidade de estabelecer-se no mundo de acordo com suas vontades e convicções. Ao exercê-las livre de constrangimento, novas abordagens se instauram tanto maiores a permitir o desenvolvimento da sociedade. Com isto, a busca de sentido à vida passa necessariamente pela autorrealização individual e coletiva. Disso decorre a necessidade de respeito à dignidade moral da pessoa do trabalhador e aos direitos relativos a sua personalidade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema do assédio, embora não seja novo, remonta a uma série de elementos, segundo a doutrina e jurisprudência pátrias, quais devam ser obrigatoriamente observados para sua configuração. Neste contexto, embora prevaleça o entendimento pela necessidade de reiteração dos atos contrários à prática de um meio ambiente de trabalho saudável, focado que se encontra o agressor em denegrir e diminuir a autoestima da vítima, outras formas de assédio devem ser repensadas.

Neste sentido, importa estabelecer novos parâmetros à caracterização do assédio moral, sob pena de, caso contrário, expor ainda mais o ofendido à perpetuação de tais práticas, visto que, para doutrina e jurisprudência a realização de um ato isolado não teria o condão de imprimir na alma da vítima o necessário sofrimento e humilhação suficiente à configuração do assédio. A se entender desta forma, a aceitação social a tais condutas tenderia a ser tolerada, o que corroboraria com a manutenção dos casos de assédio ante o resultado menor em resposta ao gravame.

Com isto, busca-se desmitificar a exigência de parâmetros a serem meticulosamente observados para o efetivo desgaste da relação laboral. De tal sorte, bastaria a prática de uma só conduta, desde que suficiente, como dito, para estabelecer o liame subjetivo de causa ao dano, face a necessidade de respeito aos direitos de personalidade do trabalhador, qual se verifica pela simples alteração do posto de trabalho, sem qualquer treinamento e concordância do empregado, pouco importando se para a prática de atividades de maior ou menor complexidade. Em quaisquer dos casos, o que se objetiva com a alteração é humilhar o trabalhador perante seus pares, rebaixando-o de função ou elevando à realização de tarefa da qual se sabe de antemão que não apresenta preparo específico.

Neste pormenor, decorre a importância em se atentar para novas práticas de assédio, mascaradas em atos de somenos importância, mas qual imprimem dor e sofrimento ao trabalhador, face a necessidade de preservação dos direitos de personalidade do empregado ofendido, fruto da importância do trabalho enquanto elemento de perpetuação da qualidade de vida do trabalhador. Em defesa aos seus interesses, remonta a obrigatoriedade de proteção contra condutas arbitrárias, que nada agregam à relação de emprego, servindo eventuais punições de modelo a afastar condutas desmedidas em relação ao trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2012.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

LUKÁCS, György. **Prolegômenos para uma ontologia do ser social**. São Paulo: Boitempo, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2011.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2009.