

O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA DO TRABALHADOR

Gerson Conceição Cardoso Júnior¹

1 INTRODUÇÃO

Vivemos na era contemporânea uma crise de valores que pode ser percebida através de uma sociedade marcada pela corrupção, egoísmo, desvalorização das pessoas e falta de amor ao próximo. As relações interpessoais têm se tornado cada vez mais superficiais atingido, inclusive, o âmbito juslaboral.

Corriqueiramente, a justiça do trabalho tem apreciado casos relacionados à violação dos direitos humanos do trabalhador. Embora a preocupação com a integridade física e psíquica do obreiro tenha aumentado, o assédio moral é uma prática constante, causando impactos negativos à saúde e ao bem-estar das vítimas, além dos prejuízos proporcionados às sociedades empresariais.

Mas, não é um problema atual, existindo desde os primórdios das relações humanas e ganhando delimitação nos dias atuais. O terror psicológico atinge o âmbito do trabalho e fere a estrutura emocional-sentimental do indivíduo. Nesse sentido, são os comentários de Schmidt (2001, p. 142):

A violência moral no trabalho não é nenhuma novidade. Ela existe há muito em todo o mundo. O que é novo são a gravidade, a generalização e a banalização do problema. Há 20 anos, a maioria das pessoas poderia razoavelmente acreditar que iria trabalhar durante os anos necessários à sua aposentadoria sem um incidente sério de assédio moral. Hoje, ao contrário, quase todos os trabalhadores parecem estar correndo riscos de serem seriamente assediados em suas carreiras, talvez mais de uma vez.

Evidencia-se que a discussão sobre o tema ainda é incipiente,

1. Advogado. Especialista em Advocacia Trabalhista pela Universidade Anhanguera – Uniderp. Ex-estagiário do TRT 5ª Região. Formado em direito pela Faculdade Ruy Barbosa. Pesquisador nos Projetos de pesquisa e extensão “Perfil do adolescente em conflito com a lei em Salvador” e “Mapeamento sócio-demográfico dos adolescentes em conflito com a lei na área do Programa Ribeira Azul”.

conquanto o fenômeno exista em larga escala. Segundo Ávila (2009, p. 13-14), a visibilidade jurídica e social do fenômeno ainda não tomou as proporções necessárias a sua efetiva prevenção e punição, a despeito de estar sendo, nos últimos anos, objetos de discussão em revistas, jornais, sites na internet.

Outrossim, lamentavelmente, o ordenamento jurídico brasileiro carece de disciplina no tocante ao assédio moral, suas consequências e penalidades. Mesmo que a sociedade passe por constantes mudanças, o direito não acompanha às transformações e evoluções sociais, econômicas, políticas e tecnológicas.

Em virtude do impacto do problema na sociedade, o tema tenderá a despertar a produção de trabalhos interdisciplinares envolvendo as áreas da Medicina, Psicologia, Administração, Sociologia e Direito.

Dessa maneira, este estudo revelou-se importante porque analisará a relação entre o assédio moral e a dignidade da pessoa do trabalhador. Consequentemente, será possível repensar os limites do poder diretivo do empregador, bem como o papel dos trabalhadores e do Estado na garantia de relações laborais pautadas no respeito ao ser humano.

A fim de obter as informações para responder às questões da pesquisa, utilizaram-se os métodos categórico-dedutivo, trabalhando com o enfoque hermenêutico e o empírico-indutivo. No tocante ao procedimento metodológico abordado na pesquisa, usou-se a análise documental.

Este trabalho servirá de subsídio para que os profissionais das áreas do direito, psicologia, administração, sociologia, reflitam acerca do assunto e aplique-o nas suas atividades laborais. Espera-se, ainda, que o legislador se atente aos problemas enfrentados pelas vítimas, disciplinando a matéria e adotando políticas de prevenção ao fenômeno que causa prejuízos devastadores às suas vítimas.

2 O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO JUSLABORAL

2.1 O QUE É O ASSÉDIO MORAL LABORAL?

O termo “assédio moral” foi usado inicialmente pelos psicólogos e, posteriormente, passou a ser aplicado no campo jurídico. Na Alemanha, Itália e

Escandinávia é conhecido por *mobbing*. Na França, identifica-se como *harcelement moral*, na Espanha *acaso moral* e no Brasil costuma-se a empregar as expressões assédio moral ou terror psicológico.

Conforme Ávila (2009, p. 17), o assédio moral não teve origem em estudos desenvolvidos junto os seres humanos, decorrendo de pesquisa realizada na área da biologia, por *Korand Lorenz*, na década de 1960. A pesquisa constatou que o comportamento agressivo do grupo de animais de pequeno porte físico, quando em situações de invasões de territórios por outros animais, por meio de intimidações e ações agressivas, ensejava na tentativa de expulsão do invasor solitário. Diante desse comportamento, o pesquisador nomeou-o de “*mobbing*”.

Ávila (2009, p. 17) relata que em 1972 o pesquisador *Pater-Paul Heinemann* debruçou-se nos resultados da pesquisa de *Lorezen*, descrevendo o estudo de comportamento agressivo de crianças com relação a outras dentro da escola. O trabalho gestou a primeira obra sobre *mobbing*.

No ano de 2000, a psicanalista e vitimóloga Marie-France Hirigoyen, grande expoente do tema, publicou a obra “Assédio moral: a violência perversa do cotidiano”, retratando a perversidade do agressor, os comportamentos que configuram o terror psicológico e suas consequências à saúde dos ofendidos.

A partir dos estudos que desenvolveu, Hirigoyen formulou o conceito do que seria o assédio moral no local de trabalho:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (2006, p. 65)

No Brasil, a discussão do tema ganhou primeiras linhas através da pesquisa feita pela médica Margarida Maria Silveira Barreto, por meio da dissertação de mestrado defendida em 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, titulada de “Uma jornada de humilhações”. Em 2006, a dissertação deu origem à obra “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de Humilhações”. A pesquisa foi executada no Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosméticos e Similares de São Paulo, oportunidade na qual ouviram-se 1.311 homens e 761 mulheres. Eles verbalizaram acerca dos

constrangimentos e desqualificações sofridas no seio laboral. (ÁVILA, 2009, p. 18)

No tocante à aplicação do fenômeno no campo jurídico, foi abordado pioneiramente pela magistrada do trabalho Marcia Novaes Guedes, mediante a obra “Terror psicológico no trabalho”, publicada em 2003. (AVILA, 2009, p. 19)

Segundo Barros (2013), a definição jurídica do assédio moral não é tarefa fácil, pois o fenômeno se manifesta por diversas formas. Alguns doutrinadores pautam suas definições no dano psíquico gerado à vítima da violência psicológica. Já outros abordam a situação vexatória e a lesão à imagem causadas pelo terror psicológico.

Na concepção de Nascimento (2012), o assédio seria todo comportamento que gere constrangimento físico ou psíquico à pessoa, ferindo a dignidade psíquica da vítima e proporcionando um ambiente laboral deteriorado: caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma reiterada e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado na empresa ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções. (2012, p. 197)

Osmir Fiorelli et al (2007, p. 41), em uma abordagem multidisciplinar, descrevem o assédio moral à luz da neurociência:

Em outras palavras, sob a ótica da neurociência, funciona como se, pouco a pouco, a mente criasse uma imagem mental que, finalmente, torna-se insuportável. Desencadeiam-se, então, a psicopatologia, a doença física, a incapacidade de trabalhar, a aversão à escola, a separação do casal, a solicitação de demissão, enfim, todo um conjunto de efeitos represados, até aquele momento, pelas forças do psiquismo, às custas de um grande sofrimento interior.

Silva Neto (2009, p. 319), por seu turno, afirma que o assédio moral se materializa desde a adoção de comportamentos que visem diminuir a autoestima do indivíduo à prática de atos como atribuição de cargas de trabalhos pesados:

Com efeito, tanto se assediará alguém quando se vulnera a indenidade biopsíquica da pessoa por meio de comportamentos tendentes a reduzir a sua autoestima, como, de contraparte, poder-se-á ofender a saúde mental e física do indivíduo

através de carga de trabalho superior que lhe é indicativamente dirigida.

Registra-se que o assédio moral não pode ser confundido com conflitos ocorridos esporadicamente nem com as más condições de trabalho. Necessita-se que as ações ou omissões aconteçam por período prolongado, haja premeditação do ofensor e desestabilize a vítima. As observações de Carvalho (2010, p. 369) seguem nesta direção:

Outra importante característica do mobbing é seu componente temporal: o assédio moral nas relações de trabalho é um comportamento que se repete de forma habitual e persistente, através do exercício reiterado e contínuo de atos de humilhação contra a vítima **Aliás, é justamente essa reiteração o que acarreta uma agressão muito mais grave e definitiva à integridade moral do assediado, legitimando a intervenção punitiva. (grifos nossos)**

Infere-se, portanto, que o assédio moral significa a exposição repetitiva e prolongada das pessoas às situações humilhantes e vexatórias, violando os seus direitos de personalidade, especialmente a sua dignidade. Além disso, põe em risco o emprego da vítima e prejudica o clima de trabalho, tornando-o desagradável.

2.2 OS PROTAGONISTAS DO ASSÉDIO MORAL E SUAS REPERCUSSÕES

Observamos que a ocorrência do terror psicológico quando estão presentes o assediador, responsável pelos atos de humilhações, crueldades e perseguições e o assediado, vítima dos atos que violam a sua dignidade.

A legislação federal brasileira não possui norma específica disciplinando o assédio moral. Porém, isso não significa dizer que o fenômeno não produza consequências e não deva ser combatido. O terror psicológico causa prejuízos ao meio ambiente do trabalho, deixando-o insuportável.

Barros (2013, p. 737 *apud* Hirogoyen, 2002) revela que os autores do assédio moral normalmente são pessoas perversas, provocando as vítimas a fim de as desestabilizar. Usando comportamento cruel, sentem-se felizes ao conseguirem humilhar os outros. As ações muitas vezes são movidas pelo sentimento que vão da inveja à busca pelo poder. Apresentam desvirtuamento de caráter, não são pessoas

éticas, solidárias, pautando a maioria de suas condutas na discriminação em razão do sexo, cor, raça, idade e aparência física das vítimas.

Percebe-se que o agressor nunca se coloca no lugar da vítima, não aceita que suas ações produzirão consequências prejudiciais aos ofendidos e desejam se eximir das responsabilidades geradas com as suas condutas. Vejamos o perfil do assediador traçado Schimidt:

Estudos comprovam que os agressores foram crianças que não aprenderam bem a lição das consequências, porque pensam que podem evitar as consequências desagradáveis de um comportamento faltoso, através principalmente da negação da falta ou da assunção de uma posição de vítima da situação. Assim, o agressor quer se aproveitar dos benefícios de um mundo adulto (inclusive com a posição hierárquica e o salário atingidos no local de trabalho), mas não tem capacidade para aceitar as responsabilidades desse mundo adulto. E, pior, não tem vontade de reconhecer que há outras formas de agir, melhores do que as dele. (2001, p. 145)

Em relação à vítima, identifica-se que não existe um perfil predeterminado. Porém, normalmente são pessoas portadora de qualidades profissionais e morais que acabam se tornando vítimas do *mobbing*.

Ávila (2009, p. 43 *apud* Hirogoyen, 2006) apresenta caracteres que podem possibilitar o reconhecimento do ofendido:

A vítima normalmente é dotada de responsabilidade acima da média, possui elevada autoestima, sente prazer em viver acredita nas pessoas que a cerca. Por reunir essas qualidades, suscita inveja, torna-se incômoda para o agressor, representa uma ameaça a seu cargo ou a sua posição perante o grupo. Sua força vital a transforma em presa.

Faz-se necessário lembrar que o trabalhador é o elo mais fraco da relação trabalhista. Conseqüentemente, carece de ações que combatam a prática de atos atentatórios à sua dignidade. A preocupação com o ser humano deverá ser prioridade, buscando sempre a melhoria da sua qualidade de vida. Esse entendimento é compartilhado Portela:

[...] a melhoria nas relações laborais tem impacto direto na promoção da dignidade humana e na melhoria da qualidade de vida na sociedade, contribuindo para que as pessoas fiquem menos inclinadas a buscar seus interesses pela violência e,

com isso, oferecendo um aporte importante para a paz e a estabilidade mundiais. (2013, p. 469)

O indivíduo que trabalha num ambiente sadio possuirá maior motivação, ficando mais disposto para executar suas tarefas. Semelhantemente, sua vida pessoal restará preservada, haja vista não trazer problemas do trabalho para o seio familiar.

Para Garcia, “[...] o meio ambiente do trabalho, inserido no meio ambiente como um todo, também apresenta natureza de direito humano fundamental, tendo como essência a garantia da dignidade da pessoa humana” (2009, p. 54).

Todos têm o direito de laborar num ambiente sadio que promova a sua dignidade. Logo, é preciso que as práticas assediadoras sejam denunciadas aos órgãos fiscalizadores e à justiça do trabalho, para que tomem ciência acerca da violação da dignidade do trabalhador. A inação da vítima permitirá que o ofensor não tenha um freio nas suas condutas e se sinta fortalecido para continuar atuando de forma arbitrária e cruel.

2.3 DA CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Doutrinariamente, Ávila (2009), Barros (2013), Nascimento (2012), Schmidt (2001), Pamplona Filho (2007), Silva Neto (2011), classificam o assédio moral em razão da sua procedência de ataque, sendo identificado como vertical, horizontal, combinado ou ascendente, por competência e organizacional.

Na primeira hipótese, o assédio poderá ser vertical descendente ou ascendente. No descendente, o empregador utiliza-se do poder diretivo de forma abusiva, ora para constranger os subalternos ora para afastar as consequências trabalhistas. Para visualizar esta modalidade de assédio, trazemos o exemplo descrito por Nascimento:

Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas as atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo

culpado pela situação, pedindo sua demissão. (2012, p. 198)

Já no assédio vertical descendente, aquela pessoa hierarquicamente inferior atua com o fito de assediar o seu superior, conforme se depreende dos comentários de Pamplona Filho (2007, p. 193)

Esta violência de “baixo para cima” não é tão rara como se possa imaginar, a primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto). No serviço público, em especial, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada.

No assédio moral horizontal, os empregados adotam entre si posturas com o fito de afastar alguém indesejado do grupo, seja por motivo de competição ou por questão de discriminação por raça, sexo ou religião. Podemos identificar este fenômeno mediante as lições de Ávila:

A hostilização entre colegas decorre de conflitos provocados por motivos pessoais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual. Também é desencadeado esse tipo de perversão moral pela competitividade. (2009, p.36)

Em relação ao assédio moral combinado, observa-se a existência da união de chefes e colegas de trabalho almejando o afastamento de determinado empregado. Já na espécie ascendente, o subalterno insurge-se contra o seu superior hierárquico seja por acreditar ser merecedor do cargo seja pela intenção de prejudicar o trabalho desenvolvido por aquele.

Silva Neto (2011, p. 319) aponta que o assédio moral por competência se revela ser a pior forma de manifestação deste fenômeno. As pessoas reconhecidas como competentes, habilidosas, inteligentes, acabam recebendo grandes tarefas para cumprir, existindo desproporcionalidade na divisão das atividades com outras pessoas que exercem a mesma função. O assediado sofre tratamento discriminatório e continua recebendo remuneração igual ao do colega que está em idêntica situação profissional.

Outra forma de materialização do terror psicológico é na modalidade organizacional. Contrariamente do assédio por competência que a ação é dirigida unicamente para determinado indivíduo, no organizacional atinge indistintamente o corpo funcional da sociedade empresária:

Por conseguinte, o traço essencial para distinguirem-se as duas modalidades de assédio é o universo dos indivíduos atingidos: no caso do assédio por competência em razão da produtividade será sempre um único trabalhador o vitimado pela ocorrência, ainda que o assediante se comporte da mesma forma com relação a outros trabalhadores; é que, no caso, o componente ensejador do assédio sob análise é de ordem personalíssima; já o assédio moral organizacional se dirige a todo corpo funcional indistintamente, eis que se trata de modelo de organização do trabalho adotado pela empresa ou pela repartição pública. (SILVA NETO, 2011, p. 321)

Quando o indivíduo trabalha e contribui para o desenvolvimento da sociedade, sente-se útil e respeitado. Por outro lado, ao laborar sem que lhe seja assegurado justa remuneração e mínimas condições trabalhistas, acaba tendo sua dignidade violada.

Para Osmir Fiorelli et al. (2007, p. 24) “O trabalho desempenha um papel social integrador essencial nas coletividades e sua desqualificação contribuiu para enfraquecer os laços de respeito entre as pessoas – para felicidade do vírus do assédio.”

Em todas as hipóteses, o assediador, repetidamente, adota condutas abusivas e desrespeitosas, desestabilizando e humilhando o assediado. Conseqüentemente, a vítima sente-se ameaçada e, muitas vezes, a alternativa buscada é a saída imediata do emprego.

O assédio moral, independentemente da forma que se manifeste, promove a exclusão da vítima e gera sentimentos negativos que afetam a autoestima. A violação da integridade física e psíquica causa doenças como depressão e estresse, além de contribuir à prática do suicídio.

3 O ASSÉDIO MORAL LABORAL E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE

3.1 QUAL É A RELAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL E OS DIREITOS DE

PERSONALIDADE?

Pamplona Filho e Stolze (2009, p. 136) conceituam os direitos de personalidade como “aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais”. Caso sejam violados, carecerão de reparação.

Ao proteger os direitos de personalidade, guarda-se a esfera extrapatrimonial do indivíduo que não são valorados economicamente. Diniz (2004, p. 117-137) aduz que estes direitos são subjetivos e uma vez feridos impulsionam os próprios lesionados à defenderem suas integridades físicas, intelectual e psíquica.

Não obstante o reconhecimento dos direitos de personalidade como categoria de direito subjetivo seja recente, a tutela jurídica deles acontece desde a antiguidade. Mas, no final do século XXI, construiu-se a dogmática dos direitos de personalidade em razão do redimensionamento da ideia de respeito à dignidade humana (DINIZ, 2004, p. 119)

Diante da preocupação com a proteção da pessoa do trabalhador, muda-se o paradigma de interesse da sociedade, passando a tutelar os direitos de personalidade do obreiro, consoante lições de Pamplona Filho:

De fato, encarar seriamente o assédio moral como um problema da modernidade é assumir que os valores de hoje não podem ser colocados na mesma barema de outrora, uma vez que a sociedade mudou muito a visão da tutela dos direitos da personalidade. (2007, p. 192).

Ao tutelar os direitos de personalidades da vítima de assédio moral, protege-se a dignidade dela, como aborda Pamplona Filho: “E é disso mesmo que se trata o assédio moral: uma violação ao um interesse juridicamente tutelado, sem conteúdo pecuniário, mas que deve ser preservado como um dos direitos mais importantes da humanidade: o direito à dignidade.” (2007, p. 192).

Romita (2005, p. 409) ao analisar os direitos fundamentais dos trabalhadores e as dimensões do direito, indica que os direitos da personalidade do trabalhador correspondem aos direitos de primeira dimensão. Já os direitos coletivos, representados pela sindicalização e greve, relacionam-se à segunda dimensão. Os direitos de terceira dimensão, por sua vez, estão ligados ao meio

ambiente de trabalho saudável.

De acordo com Pires (2011, p. 155), os direitos fundamentais sempre foram vinculados às pretensões de defesa em face dos ataques do Estado. Eram exercidos contra o ente estatal quando se coloca em posição de superioridade em relação aos titulares.

Atualmente, os direitos fundamentais não são invocados apenas contra às ações dos poderes públicos, aplicando à sociedade em geral ao manterem relações pessoais e jurídicas. Transportando-os às relações privadas, teremos a sua aplicação, inclusive, na seara trabalhista. Por conseguinte, observar-se-á a dignidade humana das partes envolvidas.

3.2 O ASSÉDIO MORAL E A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Estado brasileiro estruturou-se nos fundamentos da soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no pluralismo político. Contudo, a dignidade da pessoa humana é apontada como o valor supremo do ordenamento jurídico.

De acordo com Furtado (2006), o Brasil funda-se no valor do homem enquanto pessoa livre. O Estado, por sua vez, deverá pautar suas ações buscando propiciar aos indivíduos as mínimas condições de existência, combatendo as desigualdades que se manifestem na sociedade e implementando a justiça social.

Adotando a concepção da dignidade da pessoa humana como valor supremo, Silva (2004, p. 105) vincula-a à todos os direitos fundamentais do homem:

Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art.193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

Segundo Sarlet (2009, p. 44-50), não existe uma conceituação clara do que seja dignidade haja vista os contornos vagos, imprecisos e polissêmicos do termo. Conquanto rotineiramente seja utilizada como o valor próprio que identifica

a pessoa humana como tal, resta-se insuficiente. Mas, para defini-la, a doutrina majoritária baseia-se na matriz kantiana, focando na autonomia e no direito de autodeterminação da pessoa.

Sarlet (2009, p. 49-50) observa que a autonomia, isto é, a liberdade deverá ser considerada abstratamente. Todas as pessoas poderão autodeterminar-se independentemente da condição física e mental. Assim, associa-se a liberdade à dignidade. Por outro lado, há quem sustente que a dignidade não deva ser considerada inerente à natureza humana, possuindo também um sentido cultural.

Sarlet sugere um conceito de dignidade que poderá sofrer alterações com base na necessidade de adequação de maior afinidade possível com a concepção multidimensional, aberta e inclusiva da dignidade da pessoa humana:

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a 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 de existências mínimas para uma vida saudável, além e propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e vida e comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. (2009, p. 67)

Com a mudança do paradigma de valor central da sociedade, prevalecendo o ser humano em detrimento da riqueza, promoveu-se grande avanço para a humanidade e seara jurídica. Diversos documentos internacionais foram importantes na consagração da pessoa humana como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948)

Após a 2ª Guerra Mundial, o princípio da dignidade foi cunhado em grande parte das constituições democráticas. No Brasil, foi abordado pela primeira vez na Constituição de 1946, no entanto, não era indicado como fundamento da República, limitando-se a se referir ao trabalho.

A dignidade da pessoa humana norteará a criação, interpretação e aplicação de toda a ordem normativa, especialmente dos direitos fundamentais. Nos Estados Democráticos de Direito, este princípio não significará mera

declaração, figurando como ponto de partida para a produção de efeitos jurídicos na interpretação e aplicação das leis e dos demais princípios constitucionais.

Consoante Novelino,

[...] impõe-se o reconhecimento de que a pessoa não é simplesmente um reflexo da ordem jurídica, mas, ao contrário, deve constituir o seu objetivo supremo, sendo que na relação entre o indivíduo e o Estado deve haver sempre uma presunção a favor do ser humano e de sua personalidade. (2010, p. 13)

Examinando os princípios gerais do direito que se aplicam, com destaque, ao Direito do Trabalho, Godinho aponta a dignidade humana, a proporcionalidade e a boa-fé. De acordo com o autor, estes postulados compõe o denominado “núcleo basilar dos princípios”. A dignidade humana, por seu turno, está estreitamente ligado aos princípios da não-discriminação, justiça social e equidade:

A vinculação do princípio da dignidade do ser humano aos três outros citados resulta da concepção não estritamente individualista desse princípio basilar geral. Ou seja, a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanescentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Não: o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também o mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante. (GODINHO, 2001, p. 4).

O obreiro ao sofrer assédio moral tem suas dignidades física e psíquica atingidas. Consequentemente, violam-se direitos de personalidade, contribuindo para que perca a autodeterminação e forças necessárias a mudar a sua realidade. Se não há respeito pela vida, o sujeito tornar-se-á mero objeto de ataques arbitrários, afastando-se das condições elementares para a existência digna.

3.3 DA RESPONSABILIZAÇÃO PELA PRÁTICA DO TERROR PSICOLÓGICO

Como se pode notar, a dignidade do trabalhador e a manutenção do ambiente saudável são metas que deverão ser perseguidas cotidianamente. O combate ao *mobbing* deverá atingir todos os setores da sociedade, especialmente, o âmbito laboral.

Ainda que o ordenamento jurídico brasileiro deixe de disciplinar o assédio moral e as formas de combatê-lo, não poderemos nos calcar na omissão legislativa para reforçar e estimular retardos nas soluções dos problemas advindos do terror psicológico. Este fenômeno é cruel e causa prejuízos incalculáveis.

O art. 5º, inciso X, da Constituição Federal Brasileira, estatui que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Ocorrendo o assédio moral, o empregador deverá ser responsabilizado civilmente por suas ações, nos termos do art. 7º, XXVIII da Constituição Federal e artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro. Faz-se mister ressaltar que o empregador também responderá pelos atos praticados por seus empregados e prepostos, com fulcro no art. 932, III, do Código Civil. Para tanto, não precisará discutir culpa, bastando a prova do ilícito, dano e nexo de causalidade.

De acordo com Tartuce (2013), o dever de indenizar ficará configurado quando reunidos os seguintes pressupostos da responsabilidade civil: conduta humana, culpa genérica ou *lato sensu*, nexo de causalidade e dano.

Em relação à conduta humana, poderá decorrer tanto de uma ação quanto de uma omissão. A omissão, por sua vez, reflete no descumprimento de um dever jurídico, agindo o sujeito de forma voluntária ou por imprudência ou imperícia ou negligência.

No que tange à culpa, abarca tanto o dolo quanto a culpa genérica. Agirá dolosamente o indivíduo que intencionalmente violar o dever jurídico e prejudicar terceiros. Já a culpa é marcada pela lesão a um dever preexistente. Em ambas as situações, gera-se a obrigação de reparar o prejuízo.

O nexo de causalidade, por seu turno, materializa-se a partir da ligação entre o ato ofensivo e o prejuízo. Presentes o dolo ou culpa na conduta e a violação de um direito, surge o dano. Logo, reúnem-se os requisitos a ensejar à

responsabilização.

Registra-se que o ato assediador não é de fácil constatação. Todavia, caberá ao lesionado apresentar indícios do assédio para que seja gerada uma razoável suspeita e apurado o fato. O suposto agressor, por sua vez, deverá agir no sentido de mostrar que suas ações não são desarrazoáveis nem violou quaisquer direitos fundamentais.

Geralmente, o *mobbing* é praticado de forma sutil, às escondidas, o que dificulta a sua demonstração. A fim de facilitar a defesa do obreiro, deverá promover a inversão do ônus da prova, aplicando subsidiariamente o art. 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor. Corroborando com a ideia de aplicação subsidiária do art. 6º, VIII, do CDC à relação trabalhista, são as considerações de Lora (2013):

Há omissão da norma processual trabalhista, no particular. Por outro lado, a *ratio essendi* da norma protetiva insculpida no inciso VIII do art. 6º do CPC é a busca do reequilíbrio da relação de consumo, ante a frequente e notória distinção de forças entre as partes envolvidas. Desequilíbrio semelhante é encontrado nas relações de trabalho. Em razão de sua hipossuficiência, seja econômica, seja de meios para produzir a prova, o trabalhador vê, não raro, frustrado seu intento de convencer o juízo acerca da veracidade dos fatos que alega, o que conduz fatalmente à improcedência dos pedidos. **Essa dificuldade acentua-se sobremaneira nas ações que envolvem assédio moral, em razão das circunstâncias em que é normalmente praticado, ou seja, às escondidas, diante da observação de terceiros, ou por meio de *status*, situação que reclama a aplicação da norma extraordinária. (grifos nossos)**

Já Pamplona Filho (2007, p. 192) adota o entendimento no sentido de que o reconhecimento do assédio moral não precisa da ocorrência do dano. Este elemento será pressuposto para a responsabilização civil:

Sendo o assédio moral a conduta lesiva; o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima. Note-se, portanto, que a necessidade do dano não é um elemento da caracterização do assédio moral, mas, sim, da responsabilidade civil decorrente de tal conduta.

No aspecto trabalhista, os comportamentos adotados pelo autor do

assédio moral poderão ser enquadrados nas hipóteses do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, possibilitando a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Igualmente, se o ofensor for empregado, à luz do art. 482 da CLT, poderá ser dispensado, por justa causa. Para tanto, bastará que as práticas assediadoras sejam repetitivas ou contrariem direitos e deveres que o trabalhador deverá observar durante a execução do pacto laboral.

Barros (2013, p. 734) advoga a tese que a extinção do contrato de trabalho não soluciona os problemas vivenciados pela vítima, além de favorecer o comportamento do assediador. Todavia, sugere que a solução seria a celebração de normas coletivas ou elaboração de legislação específica combatendo os atos ligados ao assédio moral.

O assédio moral é também capaz de gerar danos à saúde da vítima, podendo ser equiparada à doença do trabalho, como dispõe o artigo 20 da Lei nº. 8.213/91. Quando se manifesta, poderá causar baixa produtividade, ausência de motivação e concentração nas vítimas, inclusive, contribuindo para o aumento de erros no serviço. Por isso, tanto a vítima do fenômeno quanto a estrutura empresarial sofrem por conta do assédio.

Frisa-se, ainda, que o assediador correrá o risco de ser responsabilizado criminalmente, como leciona Pamplona Filho (2007, p. 195):

Além das consequências trabalhistas (justa causa) e civil (responsabilidade patrimonial) do empregado assediador, é possível existir, ainda, uma responsabilização criminal, caso a conduta ou os atos praticados se enquadrem em alguma das previsões tipificadas no vigente Código Penal (LGL\1940\2) brasileiro.

Na hipótese de ocorrência do *mobbing*, o ofendido poderá solicitar indenização por danos morais. Segundo Nunes,

dano moral é aquele que afeta a paz interior de cada um. Atinge o sentimento da pessoa, o decoro, o ego, a honra, enfim, tudo aquilo que não tem valor econômico, mas que lhe causa dor e sofrimento. É, pois, a dor física e/ou psicológica sentida pelo indivíduo. (2009, p. 321).

No entanto, não podemos deixar que o terror psicológico seja rotina dos trabalhadores. Mesmo que haja um ressarcimento financeiro, a fim de compensar

os prejuízos sofridos, as sequelas do fenômeno ficaram marcadas para sempre “na parede da memória” do ofendido.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não obstante a preocupação com a integridade física e psíquica do trabalhador tenha aumentado, verifica-se que o assédio moral no âmbito do trabalho é uma prática corriqueira. A exposição repetitiva e prolongada às situações humilhantes e vexatórias acaba violando direitos de personalidade do trabalhador.

O terror psicológico fere a dignidade humana, ameaça o emprego e degrada o clima de trabalho. Se não forem combatidos os atos configuradores do *mobbing*, permitir-se-á que o ofendido seja constantemente objeto de arbítrio e injustiças, não tendo as mínimas condições de viver dignamente, como bem pontua Sarlet ao descrever as consequências da violação à dignidade:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para a existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. (2009, p 65)

Embora a legislação consagre a proteção do obreiro, o trabalho humano, na contemporaneidade, tem sido marcado pela desvalorização. A busca incessante pelo capital tornou o indivíduo mais egoísta, formando um ambiente propício ao assédio. Para Espada (2008, p. 18), a sociedade contemporânea vive um choque de valores. O valor econômico do capital colide-se com a dignidade da pessoa humana e do trabalhador.

Freqüentemente, fala-se que a busca pelo trabalho decente, justiça social, embarram-se nos efeitos decorrentes da globalização. Na concepção de Ávila, a globalização não seria a responsável exclusiva pela degradação do trabalhador:

Apesar de a globalização fornecer sinal verde para a ocorrência

de assédio moral em nome da competitividade, há que se perceber que a prática de assédio moral só se dá mediante ato de uma ou mais pessoas. Com isso, se está querendo dizer que o assédio moral não é consequência da crise econômica atual, resultante de sistemas perversos, é antes a ação de pessoas perversas que tiram proveito desse sistema. Considerar a violência apenas como uma consequência da organização do trabalho seria correr o risco de livrar os agentes da responsabilidade. (2009, p. 139).

O assédio moral é uma conduta grave e deve ser sancionado. Sabemos que o legislador, de acordo com a importância do bem jurídico exposto a risco, elege qual interesse gozará de proteção judicial. A integridade física e psíquica das vítimas do *mobbing*, certamente, deveriam ser objeto de resguardo.

Caso a vítima do assédio se sinta prejudicada no ambiente de trabalho, poderá pleitear a resolução do contrato através da rescisão indireta. Semelhantemente, uma vez ocorrendo dispensa arbitrária, será possível requerer a reintegração ao emprego.

Ainda que a legislação federal brasileira não apresente limites de caracterização do assédio moral e as formas de combate, constata-se um avanço na medida em que a Constituição Federal Brasileira de 1988 adotou a dignidade da pessoa humana como seu fundamento. Semelhantemente, a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta dispositivos que poderão ser aplicados analogicamente aos fatos que figurem como assédio moral.

Ao punir o assediador, estar-se-á protegendo a dignidade do trabalhador. Infelizmente, este fenômeno repercute socialmente e juridicamente, bem como necessita da urgente implementação de políticas de prevenção e fortalecimento das medidas punitivas, protegendo a pessoa do assediado.

O poder diretivo do empregador ou de seus prepostos também deverá sofrer limitações para que não seja exercido de forma abusiva. Além disso, ao exercer o poder fiscalizatório, competirá à organização empresarial observar as condutas dos empregados, prevenindo a prática do *mobbing*.

É necessário a realização de atividades educativas, no ambiente de trabalho e no seio da sociedade, discutindo com os obreiros e empregadores o significado do assédio moral, as formas de combate e consequências tanto para a

pessoa do trabalhador quanto para a empresa. Seguindo este entendimento são as considerações de Carvalho:

Por outro lado, à margem das iniciativas sancionadoras e coercitivas, aconselha-se também a adoção de medidas de prevenção e eventual correção dessas condutas através de uma adequada política organizativa e de gestão de recursos humanos, que incorpore técnicas e protocolos específicos de conduta que visem a mitigar o clima hostil no ambiente de trabalho, prevenindo e corrigindo os riscos psicossociais derivados do mesmo. (2010, p. 369)

A empresa possui a importante tarefa de não deixar que o assédio moral se instale e permaneça. Os superiores hierárquicos jamais poderão se omitir, devendo ser treinados para saber agir de forma ética e respeitosa quando se depararem com esta situação. O empregado, por outro lado, deverá buscar ajuda e lutar para que seus direitos laborais sejam assegurados.

Na maioria das vezes, sabemos que a vítima não procura auxílio, pois teme sofrer represálias e perder o emprego. Não é uma tarefa fácil nem podemos a chamar de medrosa. Neste cenário, instala-se o conflito: continuar sofrendo calada para não perder o emprego que, normalmente, é o único meio de subsistência ou denuncia o infrator? Sem titubear, a vítima deverá tomar coragem e batalhar pela observância dos direitos fundamentais laborais, almejando a mudança da triste realidade que é submetida.

Considerando, por fim, que o Ministério Público do Trabalho é legitimado para ajuizar ação civil pública e exigir o cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho, terá importante papel na observância dos direitos fundamentais do trabalhador. Ademais, os sindicatos das categorias profissionais do empregado, responsáveis por atender aos interesses dos seus assistidos em questões judiciais e extrajudiciais, deverão entrar nesta luta. Na esfera extrajudicial, caberá às Comissões Internas de Prevenção e Acidente de Trabalho (CIPA) empreender esforços para implantar medidas preventivas no interior das empresas. (ÁVILA, 2009, p. 93-96).

Acima de tudo, é preciso que o direito acompanhe os avanços sociais, econômicos e políticos, regulamentando o tema assédio moral. Paralelamente, caberão ao Poder Público, a sociedade, entidades representativas de empregados

e empregadores atuarem na promoção da dignidade do assediado.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado, 1988.

CARVALHO, Gisele Mendes de. **O assédio moral no trabalho e a tutela penal da integridade moral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, vol. 901, p. 369, nov. 2010
COSTA, Armando Casimiro; MATINS, Melchíades Rodrigue; CLARO, Sonia Regina da S. CLT – LTr. 41 ed. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios da dignidade humana, da proporcionalidade e/ou razoabilidade e da boa-fé no direito do trabalho – diálogo do ramo juslaborativo especializado com o universo jurídico geral. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 102, p. 85, abr. 2001.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Teoria Geral do Direito Civil. v.1.
24. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O princípio Protetor do Emprego e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Ltr, 2008.

FARIAS, Cristiano Chaves de et al. **Código Civil para Concursos**. 1. ed. Salvador: Juspodivm. 2013.

FIORELLI, José Osmir; Fiorelli; Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Assédio Moral**. Uma Visão Multidisciplinar. São Paulo: Ltr, 2007.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Sentido ontológico do princípio da dignidade da pessoa e o trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 121, p. 29, jan. 2006.

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. v.1. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do Trabalho no contexto dos direitos fundamentais e responsabilidade civil do empregador**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 136, p. 54, out. 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral. A violência perversa no cotidiano**. 8 ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova**. 2013, Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/23517/assedio-moral-no-trabalho-e-a-dificuldade-da-prova>>. Acesso: em 12 dez. 2013.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. **Assédio moral e bullying no ambiente de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, jan. 2012, p. 197, v. 145.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Método, 2010.

NUNES, RIZZATTO. **Curso de Direito do Consumidor**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo: v. 125, p. 192, jan. 2007.

PIRES, Antonio Carlos de Sousa Soromenho. Intimidade, personalidade e eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. São Paulo: Revista dos Tribunais on line, v. 75, p. 155, abr. 2011.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 5. ed. Salvador: Jus Podivm, 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2009.

SCHMIDT, Martha Halfeld de Mendonça. O assédio moral no trabalho. **Revista de**

Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 103, p. 142, jul. 2001.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2004

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio por competência nas relações de trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 906, p. 319, abr. 2011.

TARTUCE, Flavio. **Direito Civil – Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil.** v.28. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 343-377.