



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
CURSO DE DIREITO**

JOSUÉ DE CARVALHO JUNIOR

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO PRINCÍPIO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

**GUARABIRA
2017**

JOSUÉ DE CARVALHO JUNIOR

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO PRINCÍPIO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Trabalho de Conclusão de Curso ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.
Área de concentração: Direito do trabalho.

Orientador: Professora. Marcela Oliveira.

**GUARABIRA
2017**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C331a Carvalho Junior, Josué de
Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana [manuscrito] / Josué de Carvalho Junior. - 2017.
22 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2017.
"Orientação: Marcela Oliveira de Alexandria Rique, Departamento de Direito".

1.Assédio Moral. 2.Relações Trabalhistas.3. Princípio da Dignidade. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

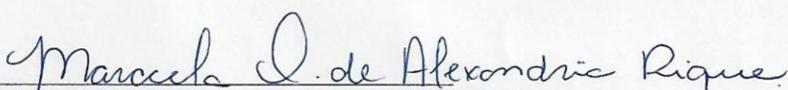
**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO
PRINCIPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Artigo, apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do trabalho.

Aprovado em: 10/04/2017.

BANCA EXAMINADORA



Professora Marcela Oliveira de Alexandria Rique (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Professor Felipe Viana de Mello
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Professora Darlene S. Oliveira de Souza
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A Deus, a toda minha família, aos amigos e amigas,
DEDICO.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado forças para superar as dificuldades.

A esta Universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

A minha orientadora Marcela oliveira, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos. Além do mais, merecedora de todo o meu apreço e admiração.

A toda minha família pelo amor, incentivo e apoio incondicional, e de modo especial, a minha esposa e meu filho.

Aos amigos e amigas conquistados durante o curso que caminharam ao meu lado nessa jornada.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

Muitos que convivem com a violência dia após dia acreditam que ela seja uma parte intrínseca da condição humana. Mas não é assim. Violência pode ser prevenida. Culturas violentas podem deixar de existir. Em meu país e ao redor do mundo, temos brilhantes exemplos de como a violência pode ser controlada. Governos, comunidades e indivíduos podem fazer a diferença.

Nelson Mandela

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	08
2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	09
2.1 Evolução histórica da relação de trabalho.....	10
2.2 Conceito e caracterização do assédio moral.....	12
2.3 Modalidades de assédio moral.....	13
2.4 Consequências do assédio moral.....	14
3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	15
4 A IMPORTÂNCIA DA INSTRUÇÃO E DA DIVULGAÇÃO ACERCA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL: A EFICÁCIA DESSES INSTRUMENTOS NA TUTELA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR BRASILEIRO.....	17
CONCLUSÃO.....	18
REFERÊNCIAS.....	20

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Josué de Carvalho Junior¹

¹ Aluno de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III. E-mail: j.carvalhojr@hotmail.com

RESUMO

É cada vez mais comum o assédio moral no ambiente de trabalho. Esse comportamento submete o trabalhador a sofrer constantes perseguições, maus tratos e humilhações, tendo como consequências danos a sua saúde física e mental. Para que esse comportamento deixe de existir, é preciso que esse tema seja abordado, principalmente no ambiente de trabalho, para sua prevenção, colocando em foco a valorização do trabalhador, mostrando seus direitos e valores frente a fatos desta natureza. Mostrar também, que esse fenômeno afeta a dignidade da pessoa humana, indo de encontro ao princípio constitucional. O presente estudo bibliográfico objetiva analisar o assédio moral no ambiente de trabalho. Salienta-se a importância do conhecimento sobre o tema e da divulgação de suas características para identificação no caso concreto, do assédio moral no meio laboral, de modo a gerar a efetiva proteção do obreiro.

Palavras-Chave: Assédio moral. Relações trabalhistas. Dignidade da pessoa humana.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo bibliográfico tem por objetivo discutir o fenômeno denominado assédio moral, um mal antigo, mas que há pouco tempo começou a ser tratado de forma mais séria em nossa sociedade. Por isso é de grande importância o conhecimento sobre o tema e também a divulgação de suas características para sua identificação no caso concreto, do assédio moral no ambiente de trabalho de modo a gerar a proteção do obreiro. Trataremos também, o princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos ao estado democrático de direito da República Federativa do Brasil.

Em linhas gerais, o assédio moral é, portanto configurado através de uma conduta abusiva, sendo esta caracterizada através de gestos, palavras, comportamentos, que atenta contra a dignidade ou até mesmo contra a integridade física de uma pessoa, vindo ameaçar seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Depois de colocada a definição de assédio moral, suas características e os sujeitos do desta prática, o estudo irá tratar ainda, os tipos de assédio, podendo ser: assédio vertical e assédio horizontal.

Nesse sentido, quando nos deparamos com uma situação de assédio moral, estamos diante de um afrontamento ao referido princípio constitucional. Embora ainda não tenhamos previsão legal específica sobre o tema, nossa doutrina e jurisprudência já caminham em busca de soluções para esses conflitos. Neste artigo, iremos focar o princípio da dignidade da pessoa humana, com ênfase nas principais questões pertinentes ao assédio moral nas relações trabalhistas, tema central desse debate.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A história da humanidade traz consigo muitas transformações em suas relações sociais. Dessa forma, percebe-se que os indivíduos estão sempre preocupados em organizar lugares adequados para as praticas laborais. Porém, em muitos casos, deparam-se com situações marcadas por fatos negativos, tais como: violências, imposições desnecessárias, etc. fazendo com que as relações de trabalho sejam atrapalhadas.

Para iniciar, faz-se necessário conceituar a relação de o trabalho. Segundo Delgado:

Por relação de trabalho pode-se dizer qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço a um determinado destinatário. A categoria é ampla e abrange inúmeras espécies, tais como a empreitada, o locador de serviço, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalhador avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também o trabalho do empregado subordinado, dentre outros. A relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho e corresponde a prestação de serviço subordinado por uma determinada pessoa física. (DELGADO, 2008, p. 231).

É importante também fazermos a distinção entre relação de trabalho e relação de trabalho emprego. O primeiro é uma expressão ampla, que engloba os mais diversos tipos de labor do ser humano. A expressão abrange, por exemplo, as relações empregatícias, estagiários, trabalhadores avulsos, trabalhadores autônomos, etc. Já a relação de emprego tem

lugar quando estão presentes os seus pressupostos (elementos) fático-jurídicos indispensáveis. É uma espécie de gênero relações de trabalho.

Nas palavras de Douglas Alencar Rodrigues:

As expressões contrato de trabalho e relação de trabalho correspondem a conceitos próprios – o primeiro diz respeito ao negócio jurídico bilateral que determina o aproveitamento do trabalho de uma pessoa em favor de outra, em relação à qual o primeiro se mantém subordinado, e a segunda, abarcando todas as espécies de contratos que determinem, sem a marca da subordinação, o aproveitamento dos resultados do labor alheio.

Não se pode, assim, confundir relação de trabalho com relação de emprego, a primeira gênero do qual promanam todas as outras espécies, a segunda, constituindo figura própria e particular da primeira, que recebe na legislação positiva disciplina compatível com as suas características e especificidades. (RODRIGUES,2000, P. 11)

2.1 Evolução histórica da relação de trabalho

Do ponto de vista de André Luciano Bastos, (2015, p. 10) na antiguidade, o trabalho era realizado por mão de obra dos escravos, sem a mínima proteção nem direitos trabalhistas. Além disso, viviam, geralmente, em condições desumanas, possuindo apenas o direito de alimentar-se e a moradia de forma precárias.

A mão de obra escrava, era caracterizada pela submissão dos escravos aos seus senhores. Essa relação escravo/senhor, era como uma relação de mercadoria e seu dono, não havendo nenhuma relação no tocante ao direito do trabalho. Desenvolviam atividades dos mais diversos tipos, como por exemplo: agricultura, serviços caseiros, e até mesmo lutas violentas, para entretenimento, como no caso da Roma Antiga.

No Brasil, a presença do trabalho escravo foi muito utilizada até a abolição da escravatura, com a conhecida lei Áurea em 13 de maio de 1888, considerada como a mais importante lei do Império.

Na idade Média, o regime de escravidão, vai sendo transformado por um sistema de servidão, no qual o trabalhador pouco a pouco se especializa. Entretanto, o Feudalismo foi outro regime difícil para os trabalhadores. Esse sistema era baseado na propriedade. O servo não era considerado res (coisa), como no regime da escravidão.

Funcionava da seguinte forma: o senhor feudal, dava proteção e emprestava parte de suas terras para que as pessoas pudessem plantar e viver. Em contrapartida, exigia o

pagamento de impostos, e eram obrigados a entregarem parte da produção agrícola, realizar serviços domésticos, entre outros. Entende MOTA

o Feudalismo foi um sistema social, político e econômico caracterizado pela relação de dependência pessoal entre servos e senhores. Sendo característico da Europa medieval, amadurecendo no século X, após a queda do império carolíngio. É consequência do enfraquecimento do poder central de Roma, dos altos custos em armar guerreiros a cavalo para fazer a guerra. O sistema feudal estabeleceu uma hierarquia de vassalagem entre o rei, o senhor feudal e o camponês. Este devia fidelidade ao seu senhor, recebendo dele proteção contra invasores, e retribuindo com trabalho (corvéia) e taxas sobre o uso das instalações (moinhos, celeiros) e a terra. O senhor devia Instrumentos de violência e opressão utilizados na época da escravidão fidelidade ao seu rei, que lhe dava as terras, e retribuía fazendo a guerra e pagando taxas. O senhor feudal vivia no castelo fortificado para a guerra e centro econômico autônomo, onde era feito o artesanato e guardados os alimentos. Além da nobreza guerreira, a igreja também compunha o sistema feudal, exercendo cada mosteiro o senhorio sobre um feudo, e devendo fidelidade ao rei. (MOTA, 1997, p.120)

Ainda dentro da Idade Média, surgiram as chamadas corporações de ofício, nas quais existiam três espécies de trabalhadores, quais sejam: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Constituíam organizações de produtores, agrupados por ofícios de uma forma rígida ou não, de maneira a garantir os privilégios dos mestres no sentido de controlar o mercado e a concorrência.

Foi com o fim desse modelo que se tornou possível a contratação de trabalhadores de forma livre. No entanto, as corporações retrataram uma continuidade de opressão e de servilismo.

Entretanto, o verdadeiro marco nas relações trabalhistas foi a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII que transformou a economia baseada na atividade agrária manual em atividade industrial mecanizada.

A partir dessas mudanças econômicas sociais e políticas, surge uma nova forma de organização: o capitalismo. O trabalho passou a ser assalariado nas fabricas, com o uso de maquinas e outros instrumentos novos e mecanizados. Entretanto, as condições de trabalho eram rigorosas e degradantes, parecidos com o regime de escravidão, com longas jornadas e baixos salários.

Segundo BASTOS, Com a união dos trabalhadores iniciou uma verdadeira luta contra o capitalismo, onde estes pleiteavam melhores condições de trabalho. A revolução francesa

exaltou a liberdade individual consagrada na constituição deste país no ano de 1791. (BARROS, 2009, p. 61)

2.2 Conceito e caracterização do assédio moral

Devido as constantes transformações em que passa a sociedade, o ordenamento jurídico tem dado uma maior importância sobre o tema, uma vez que é cada vez maior as praticas tipificadas como assédio moral. Essa atuação do judiciário deve estar de acordo com as necessidades da sociedade, mas ainda há muito que se fazer, como por exemplo, uma legislação específica. Nesse sentido, é imprescindível sua conceituação para um melhor entendimento.

Marie-France Hirigoyen aduz que:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra comportamento, atitude, etc.) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (PAROSKI, 2006, p. 113 *apud* HIRIGOYEN).

Outra definição é a estabelecida por Cláudio Armando Couce de Menezes estabelece que:

Assediar é submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. O assédio moral requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas. Aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo consiste um procedimento continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Dai a preferência pela comunicação não verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombarias, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação, pois o perverso e assediante não assume seus atos. Quando denunciado, frequentemente, se defende com frases do tipo: “Foi só uma brincadeira”, “não é nada disso, você entendeu mal”, “a (o) senhor (a) está vendo e/ou ouvindo coisas”, “isso é paranoia sua”, “ela é louca”, “não fiz nada demais, ela que era muito sensível”, “ela faz confusão com tudo”, “é muito encrenqueira, histérica”, etc. (PAROSKI, 2006, p. 113 *apud* MENEZES, 2003).

O assédio moral se caracteriza por meio de comportamentos que tenham por finalidade humilhar, culpabilizar, amedrontar, desestabilizar emocionalmente os

trabalhadores, podendo gerar problemas a sua saúde física e mental, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho

Para que seja caracterizado o assédio moral, a ação deve ser um processo frequente e prolongado durante a jornada de trabalho. É importante salientar que casos isolados e fora do ambiente de trabalho não são visto nesse sentido.

Nas palavras de Raimunda Célia de Oliveira Façanha

Ele se caracteriza pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos outros. Estes, por medo de perder o emprego e por vergonha de serem também humilhados, associados ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima. Um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Para que se configure o assédio moral necessário se faz a repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade. Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato deve-se combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.(FAÇANHA, 2012, P.27)

2.3 Modalidades de assédio moral

As formas em que se enquadram as modalidades de assédio moral são as seguintes: modalidade vertical e modalidade horizontal. Na forma horizontal, geralmente são cometidos por colegas de trabalho, por motivos de competição ou rivalidade, para promoverem-se profissionalmente, sendo o agressor ocupante de cargo de mesma hierarquia do assediado.

Ao analisar as formas de assédio moral, pode ser detectado que o assediador recebe um benefício a custo da submissão de sua vítima, o malfeitor satisfaz sua necessidade de mostrar-se forte a custo da debilidade da sua vítima. Ele segue uma estratégia para que sua vítima anule a si mesma e desapareça de seu caminho. (NASCIMENTO, 2009, p. 124).

Modalidade de assédio moral horizontal

Na ótica de Alkimin

assédio moral na horizontal ocorre entre empregados de mesmo grau de hierarquia, não existindo a necessidade de uma relação de subordinação, configurando-se por

meio de brincadeiras de mau-gosto, piadas, grosserias, entre outras atitudes de modo a menosprezar o colega de trabalho. (ALKIMIN, 2007 p. 61.)

Tais atitudes resultam de fatores como: conflitos interpessoais (dificuldade de relacionamento, timidez, discriminação sexual, racismo etc.) ou então, quando dois trabalhadores almejam a mesma posição dentro da empresa, quando ocorre uma disputa para se alcançar uma melhor posição dentro do local de trabalho.

Segundo Rafael Constin (2008, p.17), Alkimin elabora a brilhante conclusão de que não há dúvidas de que o assédio moral cometido entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico agride os direitos de personalidade e dignidade do trabalhador assediado, retirando da empresa o aspecto de sociabilidade, solidariedade, afeto e companheirismo.

Por outro lado, o assédio moral vertical é praticado por agentes de hierarquia diferente, sendo de chefe para subordinado ou até mesmo o contrário. Essas modalidades de assédio moral, não é um fenômeno que acontece apenas no Brasil, mas em várias partes do mundo. Esses comportamentos, na atualidade, é contrário aos objetivos das nações que buscam uma sociedade mais digna e justa, como consta na declaração dos direitos humanos.

Na lição de Pavelski:

O assédio moral pode ocorrer em caráter vertical, ou seja, quando há diferentes hierarquias entre assediador e assediado. Ainda, em relação ao vertical, pode ser descendente, do maior grau hierárquico em relação ao seu subordinado, e ascendente, um grupo de empregados, por exemplo, une-se para intimidar um chefe que pretendem seja substituído. (PAVELSKI, 2009, p.161).

2.4 Consequências do assédio moral

As consequências caracterizadas pelo assédio moral são as mais diversas possíveis, interferindo não apenas em sua saúde psíquica, mas como também, na saúde física das pessoas, como explica Abajo Olivares citado por Pavelski: [...] elas podem começar com uma simples cefaléia, passar por taquicardias, gastrites, dores articulares, ansiedades, bulimia, anorexia, dependência de drogas, alcoolismo, e levar a mortes súbitas no ambiente de trabalho, ou ao suicídio. (2009, p. 160).

A degradação da autoestima da vítima do assédio moral, vinda dos atos humilhantes reiterados do assediador em face do assediado, impede a defesa deste, fazendo-o sentir o dissabor da ansiedade, deixando o trabalhador “[...] inseguro diante de um

quadro desfavorável à execução do trabalho. Passa então a estar sob o risco do sofrer doenças profissionais ou acidentes de trabalho”. (CUNHA, 2010, p. 235).

Neste sentido Jorge Luíz de Oliveira da Silva estabelece que:

[...] os mesmos motivos levam a vítima a se afastar de seu convívio social. A depressão, a Amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isto passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. (SILVA, 2012, p. 55)

Por isso, o assédio moral precisa ser combatido. Remonta-se a importância de responsabilizar tanto o agressor quanto à instituição que alimenta esta prática indigna que fere a dignidade de qualquer ser humano. Entretanto, nossa legislação ainda é muito escassa na definição do que possa configurar o assédio moral.

3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Os princípios estabelecem um pilar para a interpretação, orientação e criação das normas jurídicas. Admitidos pela sociedade e introduzidos no ordenamento jurídico de forma que, auxiliam os interpretadores do direito a extrair o significado de determinadas disposições legais, servindo também, para coibir a prática desenfreada de punir, constituindo verdadeira forma de proteção contra a arbitrariedade. De maior relevância no ordenamento estão os princípios previstos explicita ou implicitamente na Constituição Federal de 1988. Desta forma, importante instituto utilizado como fundamento de toda a ordem constitucional, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1, inciso III da Constituição Federal, funciona como uma orientação, um princípio supremo, que dele derivam todas as regras jurídicas, inclusive, aquelas desenvolvidas nas relações de trabalho.

O princípio fundamental da dignidade da pessoa Humana está expresso no primeiro artigo da Carta Magna pátria desde 1988; tal Constituição trouxe o instituto da dignidade da pessoa humana—da Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento básico das Nações Unidas, promulgado em 1948—logo no primeiro artigo (inciso III), apontando a mesma Carta também como valor inerente ao ser humano, demonstrando ainda algumas de suas consequências ou características básicas mais visíveis.

Nesse sentido, a dignidade de pessoa humana se apresenta, como o fundamento, o ponto de partida de todos os demais direitos, pois impõe o respeito devido a toda e qualquer pessoa e impede a sua violação. Segundo José Afonso daSilva:

... a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos a existência digna (art. 170), a ordem social visar 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. (SILVA, 2008, p. 105).

Ao longo da história ganhou mais força com a promulgação da Constituição Federal de 1988 afastando ações que venham ameaçar a lesionar tais valores tão essenciais a vida humana. O centro da sociedade é o ser humano e sua dignidade deve ser tutelada em todas as relações jurídicas, inclusive no ambiente de trabalho onde o indivíduo obtém seu sustento e de sua família, garantindo, desta forma, uma existência digna. A dignidade da pessoa humana está pautada na moral e na ética, valores estes subjetivos, diante disso, para definir e auxiliar o estudo do tema, Alexandre de Moraes conceitua a dignidade da pessoa humana como:

[...] um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2009, p. 21)

Nesse sentido, compreende-se que a dignidade da pessoa humana se refere a um valor interior, espiritual, próprio do cidadão que não pode ser renunciado e nem restringido de qualquer forma. Da mesma forma, o princípio da dignidade protege o ser humano garantindo sua existência, sendo a base para toda a constituição e leis infraconstitucionais. É deste princípio que os doutrinadores definiram sua derivação, o denominado princípio da dignidade humana do trabalhador.

O princípio da dignidade humana atua nas relações de trabalho garantindo a integridade do trabalhador e o protegendo de condições de trabalho degradantes, casos de assédio moral e qualquer fator que lesione ou ameace a sua dignidade. O trabalho fornece dignidade ao ser humano, pois ele é indispensável à subsistência, realização pessoal e profissional do indivíduo, sendo essencial para o desenvolvimento de uma sociedade. Desta forma, os empregadores devem respeitar os direitos fundamentais do empregado preservando

a harmonia e estabilizando as relações sociais. O assédio moral viola explicitamente este princípio fundamental, devendo assim, ser duramente reprimido das relações de trabalho.

É com o estudo dos direitos fundamentais, verdadeiras ferramentas para proteção do indivíduo, e princípios derivados destes, que vários países elaboraram leis que protegem o trabalhador contra situações de trabalho degradantes, como a prática do assédio moral, pleiteando um ambiente de trabalho sadio, digno e justo.

Finalizando, é incontestável que a figura do assédio moral no ambiente de trabalho significa acima de tudo, uma agressão à dignidade humana; logo, a vida sem dignidade não é vida e trabalho sem dignidade configura violação de um direito fundamental.

4. A IMPORTÂNCIA DA INSTRUÇÃO E DA DIVULGAÇÃO ACERCA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL: A EFICÁCIA DESSES INSTRUMENTOS NA TUTELA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR BRASILEIRO

Sabe-se que o obreiro é considerado parte hipossuficiente nas relações trabalhistas, na maioria das vezes. Desta forma, o obreiro se vê obrigado a aceitar inúmeras situações abusivas pela necessidade de manutenção do emprego. Isso porque no sistema capitalista atual, toda a vida do indivíduo circunda em prol do consumo. É necessário consumir para viver, e é aí que reside a necessidade de trabalhar para estar apto a consumir. Conforme explana Haroldo Abreu:

Mas se o indivíduo é unilateralmente extraído de seus nexos com a totalidade social e subsumido a imediatez do complexo privado, mercantil e hierárquico da ordem capitalista, a objetivação da liberdade e da autonomia individual torna-se necessariamente problemática e conflitiva. Nessas condições históricas, a satisfação das necessidades humanas básicas torna-se uma luta feroz por dinheiro, e pela aquisição privada de mercadorias em condições de desigualdade, pois a mercadoria e o dinheiro passam a gerir os destinos imediatos dos homens em um reino hierárquico de domínios privados e de privações. (ABREU, 2008, p. 45)

Assim, normalmente, várias são as arbitrariedades comedidas pelos empregadores em prejuízo dos obreiros, já que sob a égide do poder diretivo, ficam os primeiros munidos de instrumentos legais de opressão em face do trabalhador.

A tutela da dignidade do trabalhador é um grande desafio para o Direito do Trabalho na atualidade, uma vez que busca proteger o obreiro, garantindo o desenvolvimento de

mercado. Todavia, destaca-se a necessidade de priorização do indivíduo em detrimento do mercado, já que não se deve corroborar com a lógica capitalista da priorização do lucro na sociedade.

Nesse contexto, o conjunto de males ao trabalhador deve ser fortemente combatido pela sociedade, notadamente o assédio moral e toda sua carga degradante em prejuízo da dignidade do empregado. O trabalho deve ser encarado como instrumento dignificante para o trabalhador e não meio de opressão e mutilação de sua dignidade.

A instrução e a divulgação acerca dos elementos caracterizadores do assédio moral constituem instrumentos interessantes no combate a essa prática ilícita no ambiente de trabalho. Os trabalhadores, muitas vezes, deixam de denunciar ou reclamar seus direitos por desconhecerem os mesmos, o que leva ao sofrimento com abusos durante muitos anos.

Destarte, os órgãos públicos, juntamente com toda a sociedade, devem divulgar os aspectos característicos do assédio moral, alertando os trabalhadores no tocante aos seus direitos e proteções legais. É necessário o caráter pedagógico das instruções governamentais, investindo na prevenção e não apenas na punição.

A dignidade da pessoa humana inspira todo o ordenamento jurídico pátrio, orientando a hermenêutica e as ações no campo jurídico brasileiro. Por isso, alertar a sociedade acerca dos males do assédio moral é contribuir para a aniquilação desse mal que aflige tantos obreiros brasileiros. Esse estudo, portanto, objetiva contribuir para essa prevenção, em benefício do trabalhador pátrio.

CONCLUSÃO

Como visto no decorrer do estudo, o assédio moral tem varias características e modos, ficando claro que este ato acontece através de situações relacionadas a humilhações, constrangimentos e que, em muitos casos, o assediado suporta todas as ofensas para permanecer no emprego.

O assédio moral no ambiente de Trabalho configura uma grave ofensa ao principio da dignidade humana, agindo diretamente no direito do trabalhador. Muitas vezes, as agressões são de formas sutis, fazendo com que a vitima não tenha nenhuma reação, mas com o passar do tempo, essas atitudes podem se transformar em atos insuportáveis, tornando no ambiente perfeito para o surgimento do assedio moral. Daí a importância desses elementos caracterizadores e a eficácia desses instrumentos na proteção do obreiro.

Observou-se ainda, que o assédio moral possui duas modalidades, quais sejam: assédio moral horizontal que é aquele que ocorre entre trabalhadores de mesma hierarquia resultantes

de conflitos pessoais e o assédio moral vertical em que a prática é efetuada por hierarquia diferente, sendo de chefe para subordinado ou até mesmo o contrário.

Vimos também, que as vítimas do assédio moral podem ser tanto os empregados quanto os superiores hierárquicos. Entretanto, o mais comum é o que ocorre contra o empregado. O sujeito ativo pode ser visto como perverso e possui várias denominações, tais como: mediados, perversos e acozadores.

Conforme analisado, o assédio moral é uma agressão de ordem psíquica, porém suas consequências no ambiente de trabalho podem ser as mais variadas possíveis uma vez que interfere também na saúde física da pessoa.

Por fim, é importante também destacar, que para proteger a honra e o amor próprio do mal que o assédio moral causa, encontra-se o princípio da dignidade da pessoa humana, previstos constitucionalmente e em diversos tratados internacionais.

MORAL ASSISTANCE IN WORK RELATIONS AT THE BEGINNING OF THE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON

ABSTRACT

Bullying is increasingly common in the work environment. This behavior causes the worker to suffer constant persecution, mistreatment and humiliation, resulting in damage to his physical and mental health. For this behavior to cease to exist, it is necessary that this theme be approached, especially in the workplace, for its prevention, focusing on the valorization of the worker, showing their rights and values in face of facts of this nature. Also show that this phenomenon affects the dignity of the human person, against the constitutional principle. The present bibliographic study aims to analyze moral harassment in the workplace. Emphasis is placed on the importance of knowledge about the subject and the dissemination of its characteristics to identify, in the concrete case, moral harassment in the work environment, in order to generate the effective protection of the worker.

Key Words: Harassment. Working relationships. Dignity of human person.

REFERÊNCIAS

ABREU, Haroldo. Para além dos direitos. Cidadania e hegemonia no mundo moderno. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2008.

ALKIMIM, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. Curitiba, Juruá, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

BASTOS, André Luciano. Assédio moral e a perda da dignidade do trabalhador. Disponível em: < <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2015/04/ASSEDIO-MORAL-E-A-PERDA-DA-DIGNIDADE-DO-TRABALHADOR.pdf>> Acesso em: 03 abr. 2017.

CONSTIN, Rafael. Assédio moral na relação de emprego. Disponível em: < <http://www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092/rafael-costin.pdf> > Acesso em: 02 abr. 2017.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Curitiba: Ed. Juruá, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Ltr, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOTA, Davide. Formação e Trabalho. Rio de Janeiro: Editora SENAC, 1997.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA FAÇANHA, Raimunda Célia de. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Fortaleza, 2012. Monografia apresentada à Faculdade Cearense para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

PAROSKI, Mauro Vasni. *Dano moral e sua reparação no direito do trabalho*.

PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado: em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador*. Curitiba: Juruá, 2009.

Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005a.p. 192-193.

RODRIGUES, Douglas Alencar. Direito individual do trabalho – a relação de emprego. In:GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto, MARTINS, Melchíades Rodrigues,VIDOTTI, Tércio José (coord.). Fundamentos do Direito do Trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Milton de Moura França. São Paulo: LTr, 2000

RODRIGUES, Douglas Alencar. Direito individual do trabalho – a relação de emprego. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto, MARTINS, Melchíades Rodrigues, VIDOTTI, Tércio José (coord.). Fundamentos do Direito do Trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Milton de Moura França. São Paulo: LTr, 2000. p. 228.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 28 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros. 2005.

SIMM, Zeno. Acoso psíquico no ambiente de trabalho: Manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr. 2008.