



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO

JEFFERSON ELIERIO PONTES OLIVEIRA

**A PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM FACE DO ASSÉDIO  
MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

CAMPINA GRANDE  
2014

JEFFERSON ELIERIO PONTES OLIVEIRA

**A PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM FACE DO ASSÉDIO  
MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Paulla Christiane da Costa Newton

CAMPINA GRANDE  
2014

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.

O48p Oliveira, Jefferson Elerio Pontes.

A proteção à dignidade da pessoa humana em face do assédio moral nas relações de trabalho [manuscrito] / Jefferson Elerio Pontes Oliveira. - 2014.

22 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2014.

"Orientação: Profa. Dra. Paulla Christiane da Costa Newton, Departamento de Direito Público".

1. Princípio da dignidade da pessoa humana. 2. Assédio moral. 3. Relações de trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

JEFFERSON ELIERIO PONTES OLIVEIRA

**A PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM FACE DO ASSÉDIO  
MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 20//11/2014

**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Paula Christiane da Costa Newton (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Msc. Amilton de França  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Esp. Laplace Guedes  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

---

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	7
2.1	DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUÇÃO FEDERAL.....	8
2.2	DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	9
3	A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	11
3.1	EFICÁCIA VERTICAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	11
3.2	EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	12
3.3	A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	13
4	ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	14
4.1	A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM FACE DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	17
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
	ABSTRACT .....	21
	REFERÊNCIAS.....	21

## A PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM FACE DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Jefferson Elierio Pontes Oliveira\*

### RESUMO

Este artigo tem como objetivo defender a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nos contratos de trabalho como forma de eliminar a prática do assédio moral pelos empregadores. O assédio moral é uma prática abusiva que visa atingir a saúde psíquica e moral dos empregados, levando-os a sérios transtornos. Percebe-se, assim, a relevância da incidência dos direitos fundamentais, garantidos constitucionalmente aos empregados, na relação trabalhista, para que não seja desrespeitada a sua condição como ser humano e trabalhador. Para a realização desse artigo, utilizou-se a pesquisa bibliográfica como metodologia científica, utilizando-se de dados encontrados em livros e artigos científicos. E, por fim, concluiu-se que ainda é necessário no país um sistema legal protetivo que aborde especificamente a questão do assédio moral nas empresas, haja vista que há poucas leis que tratam do assunto.

**Palavras-Chave: Princípio da Dignidade da Pessoa Humana; Assédio Moral; Relações de Trabalho.**

### 1 INTRODUÇÃO

Com a globalização, o avanço tecnológico e a evolução do sistema capitalista, muitos empregados têm ficado com medo de perderem o seu espaço para máquinas ou de não darem conta da demanda produtiva requerida pelo empregador. Com isso, o temor de ficarem desempregados tem aberto margem para que muitos empregadores se aproveitem da fragilidade dos obreiros e os submetam a situações vexatórias que vão a desencontro com a sua dignidade.

Assim, o ambiente de trabalho tem se tornando um local desconfortável, possibilitando a prática reiterada de condutas abusivas pelos empregadores contra os seus empregados, levando esses, muitas vezes, a pedirem demissão do trabalho. A conduta patronal ilícita de agredir psicologicamente os trabalhadores com palavras e atos ferinos, os quais tendem a

---

\* Aluno de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.  
Email: jefferson\_elie@hotmail.com

desmotivá-los e humilhá-los, é chamada de assédio moral - possuindo também outras denominações como *mobbing*, *bullying*, *harassment*, *harcèlement moral*, *terror psicológico* etc.

Percebe-se, então, que o assédio moral consiste em um comportamento ilegal que desprestigia os direitos garantidos aos empregados, violando a sua condição como trabalhador e como cidadão. Nessa perspectiva, esse trabalho tem como objetivo principal defender a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana como forma de impedir a prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Desse modo, será apresentada aqui a função orientadora do princípio da dignidade da pessoa humana, como direito fundamental, para todo o ordenamento jurídico, servindo, portanto, de base para elaboração e interpretação legislativa. Também se discutirá a eficácia direta (horizontal) dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, mostrando-se que é possível a incidência desses direitos nas relações privadas. E, por fim, será abordada a questão da prática ilegal do assédio moral pelo empregador em detrimento do obreiro, configurando-se, então, um ato abusivo que desconsidera o valor essencial da pessoa do trabalhador.

Para a realização desse artigo, utilizou-se a pesquisa bibliográfica como metodologia científica. Assim, os dados levantados foram extraídos através de investigações feitas em livros, artigos eletrônicos, jurisprudências etc. Materiais esses de grande autoridade no assunto aqui tratado e que estão disponíveis a todos os interessados.

## **20 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Para iniciar esse trabalho é de suma importância atentar ao significado do princípio da dignidade da pessoa humana na ordem constitucional vigente, haja vista ser a Constituição o paradigma por excelência para todas as legislações brasileiras.

Dessa forma, esse princípio tem uma relevância axiológica, pois visa a essência humana, o valor que cada pessoa possui e que não pode deixar de ser observado em qualquer relação social, seja pública (Estado x Sujeito Privado), seja particular (Sujeito Privado x Sujeito Privado)s. Serão apresentados, a seguir, tópicos específicos que abordam a incidência fundamental do princípio da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal Brasileira e como também se dá a aplicação de tal princípio nas relações laborais

## 2.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUÇÃO FEDERAL

Primeiramente, vale dizer que a Carta Magna de 1988 é caracterizada como uma Constituição Cidadã e Democrática, pautando-se, portanto, nos princípios e direitos fundamentais e nos valores essenciais a uma boa condição humana na sociedade.

Desse modo, não é difícil notar o amparo que a Constituição fez a dignidade da pessoa humana, colocando-a como fundamento da República Federativa do Brasil, como se observar no seguinte trecho: "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” (BRASIL, 1988, p.1).

Segundo Bulos (2014, p. 506), os princípios fundamentais são diretrizes imprescindíveis à configuração do Estado, determinando-lhe o modo e a forma de ser. Refletem, também, os valores abrigados pelo ordenamento jurídico, espelhando a ideologia do constituinte, os postulados básicos e os fins da sociedade.

Fundamentais, em sua acepção etimológica, quer dizer alicerce, base etc. Desse modo, tais princípios, destacando-se o da dignidade da pessoa humana, servem como parâmetro para a atuação Estatal, tendo sua atuação pautada nesses ditames fundamentais.

Sobre a dignidade da pessoa humana, leciona Aluisio Henrique Ferreira (2009, p. 153):

[...] trata-se de um atributo natural da pessoa, assim considerada como aquela que possui um corpo e espírito, autonomia quanto ao ser, autoconsciência, comunicação e autotranscende e, além disso, revela-se como valor constitucional supremo que norteia todo o ordenamento jurídico brasileiro, bem como é a razão de ser dos direitos fundamentais e dos direitos da personalidade.

Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado na Constituição, é evidenciado através de outros direitos que objetivam condicionar o ser humano, como os direitos fundamentais e os direitos da personalidade. Exerce uma função norteadora para as relações entre os particulares com Estado como também entre os próprios particulares, visando, sempre, a elevação do indivíduo como sujeito de direitos e de valores fundamentais que devem ser preservados.

Antonio Enrique Pérez Luno, citado por Bulos (2014, p. 364), divide o princípio da dignidade humana em três dimensões, quais sejam:

1 - dimensão fundamentadora - núcleo basilar e informativo de todo o sistema jurídico-positivo; 2 - dimensão orientadora - estabelece metas ou finalidades predeterminadas, que fazem ilegítima qualquer disposição normativa que persiga fins distintos, ou que obstaculize a consecução daqueles fins enunciados pelo

sistema axiológico-constitucional; e 3 - dimensão crítica - serve de critério para aferir a legitimidade das diversas manifestações legislativas.

Com isso, percebe-se uma função de "sobrepincípio" que a dignidade da pessoa humana exerce no ordenamento jurídico, haja vista que, como se destacou, apresenta as funções basilares para todo sistema jurídico-positivo, diga-se para todo corpo normativo ou legal; orienta as metas e finalidades, tornando-se inválidas aquelas disposições que contrariam tal princípio; e, por fim, deve subsidiar todas as manifestações legislativas para que essas sejam tidas como legítimas. E mais, todos os outros princípios elencados pela constituição, como por outros conjuntos normativos, devem, obrigatoriamente, observar o princípio da dignidade humana, sendo ele fundamento para os demais.

## **2.2 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Como foi visto no tópico anterior, o princípio da dignidade da pessoa humana exerce uma função basilar para toda ordem jurídica, alcançando um status de fundamento da República Federativa Brasileira, como disposto na Constituição. Dessa forma, todas as relações jurídicas, sejam estatais ou particulares, devem atender aos preceitos fundamentais que dignificam a condição do ser humano.

Sabe-se que o Direito do Trabalho tem sua função precípua ligada à defesa dos interesses dos empregados em suas relações de empregatícias. Esses, como sujeito de tais relações, ocupam o lado mais frágil, sendo tidos como hipossuficientes, e subordinados juridicamente ao empregador. Por sua vez, o empregador possui o poder diretivo da prestação de serviços, ou seja, é ele quem comanda, dispõe e controla toda a atividade laboral. Assim, é comum nessas relações um conflito entre os direitos fundamentais do empregado e o poder diretivo dos empregadores, tendo em vista que muitos deles "coisificam" o trabalhador e não observam a sua condição humana essencial, desrespeitando a sua dignidade.

Sobre isso, relata Marlon Marcelo Murari (2008, p. 93):

[...] ora a dignidade pode ser considerada como um limite, evitando que os atos próprios ou de terceiros reduzam a pessoa à condição de objeto, gerando direitos defensivos contra condutas que possam ameaçá-la; ora como uma verdadeira prestação, no sentido de justificar, nos casos concretos, a tutela por meio de medidas e prestações, visando proteger a dignidade de todos.

No âmbito do trabalho, todo ato que tende a confrontar com a dignidade do trabalhador, seja desrespeitando-o, como pessoa e como profissional, discriminando-o, ou, até mesmo, por qualquer outra forma que o reduza a um objeto de serviço apenas, pode, sim, ser combatido, com base nos fundamentos legais protetivos. Para isso, tem-se o amparo legal da

Constituição que dispõe sobre os direitos fundamentais e sociais voltados para todos os obreiros, como também, a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) que apresenta um leque de direitos protetores direcionados, especificamente, aos empregados.

Ademais, a jurisprudência trabalhista tem, cada vez mais, buscado prestigiar a dignidade do empregado, como pessoa e prestador de serviço, em detrimento dos atos desarrazoados e ilegítimos dos empregadores, veja-se abaixo:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO PELA SIMPLES OCORRÊNCIA DO FATO. Agravo de instrumento a que se dá provimento, em face de potencial ofensa aos arts. 1º, III, 5º, V, X, e 459, § 1º da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. (Omissis). 2. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO PELA SIMPLES OCORRÊNCIA DO FATO. 2.1. A Corte -a quo-, com amparo nos elementos instrutórios dos autos, concluiu pelo atraso reiterado no pagamento dos salários. 2.2. O dano moral se configura pela mudança do estado psíquico do ofendido, submetido pelo agressor a desconforto superior àqueles que lhe infligem as condições normais de sua vida. 2.3. **O patrimônio moral está garantido pela Constituição Federal quando firma a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, estendendo sua proteção à vida, liberdade, igualdade, intimidade, honra e imagem, ao mesmo tempo em que condena tratamentos degradantes e garante a reparação por dano** (arts. 1º, III, e 5º, -caput- e incisos III, V, e X). 2.4. No diálogo sinalagmático que se estabelece no contrato individual de trabalho, incumbe ao empregador proceder, tempestivamente, ao pagamento de salários (CLT, art. 459, § 1º). 2.5. O atraso reiterado no pagamento de salários claramente compromete a regularidade das obrigações do trabalhador, sem falar no próprio sustento e da sua família, quando houver, criando estado de permanente apreensão, que, por óbvio, compromete toda a sua vida. 2.6. Tal estado de angústia resta configurado sempre que se verifica o atraso costumeiro no pagamento dos salários - -damnum in re ipsa- (...) Recurso de revista não conhecido. (Processo TST- RR - 167100-31.2006.5.01.0029, Acórdão da 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT de 11/05/2012. Recurso obreiro conhecido e parcialmente provido).

Percebe-se, explicitamente, o que Amaral (2010) chamou de "fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho", o qual tem por objetivo evitar que o homem-trabalhador seja tratado como mercadoria, pondo em relevo a pessoa que trabalha, dispensando-lhe o mesmo tratamento constitucional quanto aos demais sujeitos, não como um trabalhador, mas como cidadão. Tal fenômeno prega a incidência direta dos direitos constitucionais garantidos aos trabalhadores em suas relações laborais. Desse modo, apregoa a necessidade primordial de se observar as disposições da Carta Magna referentes aos direitos fundamentais, pois é com base nela que todas as outras normas devem se embasar – até mesmo as negociações coletivas.

Portanto, a observância à dignidade do trabalhador é efetivada quando existe respeito a sua integridade física e psíquica no ambiente de trabalho, havendo um relacionamento estável entre ele e o seu empregador. Sendo de suma importância que o ambiente de trabalho,

incluindo a sua estrutura física, esteja, também, conforme os padrões ergonômicos para que o empregado venha a desempenhar o seu serviço de forma saudável.

### **3A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Antes de adentrar, precisamente, no tópico sobre a eficácia dos direitos fundamentais, é preciso definir, em linhas gerais, o que são esses direitos. Primeiramente, vale salientar que o princípio da dignidade está inserido no rol dos direitos fundamentais, pois estes são, conforme a lição de Bulos (2014, p. 539): "o conjunto de normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos, inerentes à soberania popular, que garantem a convivência pacífica, digna, livre e igualitária, independentemente de credo, raça, origem, cor, condição econômica ou status social".

Nota-se, então, que os direitos fundamentais são compostos não apenas por normas legais, mas também por princípios (dentre eles, o da dignidade humana), entre outros institutos, que têm a função de proteger a liberdade e a convivência digna das pessoas. Esses direitos possuem uma historicidade densa sobre a sua formação. No entanto, esse trabalho não tem como objetivo trazer à baila esse aspecto histórico, somente se compromete em mostrar que a eficácia dos direitos fundamentais também passou por mudanças no decorrer do tempo. Tais mudanças, como também a divisão da eficácia desses direitos, serão discutidas em tópicos específicos a fim de facilitar a compreensão.

#### **3.1 EFICÁCIA VERTICAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Os direitos fundamentais passaram por algumas mudanças, no que tange à sua proteção e classificação. Muitos constitucionalistas explicam as etapas de evolução dos direitos fundamentais de acordo com as gerações ou dimensões classificadas - primeira geração (direitos e liberdades individuais); segunda geração (direitos sociais e econômicos); terceira geração (direitos de fraternidade e solidariedade); quarta geração (direito dos povos); quinta geração (direito à paz); e, sexta geração (direito à informação, democracia e pluralismo político), conforme Bulos (2014).

O motivo de mostrar toda essa divisão metódica da evolução dos direitos fundamentais faz-se pertinente para esclarecer que a eficácia vertical está ligada, justamente, ao período que

surgiu os direitos fundamentais de primeira geração, em que se pregava a doutrina liberal, isto é, defendiam-se os direitos e liberdades individuais em face do Estado. Seria, nesse diapasão, a vinculação negativa do Estado, não podendo esse Ente intervir nas liberdades individuais.

Por outro lado, existe, da mesma forma, a vinculação positiva do Estado na eficácia dos direitos fundamentais, isto é:

[...] o cidadão não apenas deve possuir segurança de que o Estado não invadirá a esfera de liberdade individual, mas além disso, e, sobretudo, o indivíduo deve ter a certeza de que poderá fazer uso adequado daquelas situações vantajosas que abstratamente lhe estão asseguradas no ordenamento jurídico, sendo que, para isso, caso seja necessário, deve ocorrer a intervenção estatal para plena realização dos direitos (AMARAL, 2007, p. 35).

Como se percebe, a eficácia vertical dos direitos fundamentais restringe-se, apenas, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações em que o Estado seja um dos agentes participantes. Isto é, é ele que deve garantir esses direitos através de uma conduta omissiva - não interferindo nos direitos e liberdades individuais alcançados pelo povo; como também, por meio de uma conduta comissiva - interferindo, quando preciso, para a efetivação dos direitos.

Embora essa concepção de eficácia seja restrita, pregando a presença dos direitos fundamentais apenas nas relações em que o Estado seja participante, durante muito tempo foi aplicada em nosso sistema legal. No entanto, a limitação fazia-se perceptível, haja vista o novo leque de direitos apresentados na Constituição de 1988. Assim, com base na doutrina jurídica alemã, passou-se a ser defendida a eficácia horizontal dos direitos fundamentais - *Drittwirkung der Grundrechte*, que será discutida a seguir.

### **3.2 EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

O surgimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais deve-se pela insuficiência em garantir a dignidade humana apenas aplicando ao Estado a incumbência de efetivar os direitos fundamentais. Ora, a sociedade, desde os tempos remotos, pode ser tida como uma conjuntura de relações, seja entre os indivíduos e o Estado - e este como garantidor dos direitos subjetivos fundamentais; como também, entre os próprios indivíduos.

Contanto, percebeu-se que dentro da sociedade existem sujeitos e organizações que devido a suas fortes influências sociais e econômicas possuem plena aptidão de ferir os direitos fundamentais dos cidadãos, no âmbito de suas relações jurídicas.

Por causa disso, defende-se a aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas. Conforme explicita Peces-Barba Martinez (2004) citado por Amaral (2007, p. 58):

"Existem poderes sociais, e inclusive outros indivíduos capazes de produzir malefícios e danos dos quais devemos proteger os direitos fundamentais".

E ainda, na visão de Abrantes (2005), a eficácia dos direitos e liberdades fundamentais nas relações de direito privado é, pois, exigida, por um lado, pela "dignidade da pessoa humana" encarada no quadro do Estado Social de Direito e, por outro, pela nova "dimensão objetiva" atualmente reconhecida àqueles direitos.

No âmbito das relações de trabalho, por ter cunho totalmente privado, foi de grande relevância o reconhecimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Assim, o "poderio" dos empregadores limitou-se à observância de tais direitos. Mesmo que ainda se discuta a respeito da autonomia privada que rege os contratos de trabalho, como a questão do poder diretivo (potestativo) do empregador, deve-se atentar que esses institutos não são mais absolutos e se relativizam perante os direitos fundamentais.

Como sustenta Sarmiento (2004) citado por Amaral (2007), há que se compatibilizar a defesa da efetiva tutela dos direitos fundamentais, de um lado - para quem haverá uma eficácia mais ampla dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares -, e, do outro, a proteção da autonomia privada da pessoa humana. Desse modo, prossegue Sarmiento (2004), em sua exposição, afirmando que mesmo os adeptos da teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas não negam a necessidade de ponderar o direito fundamental em jogo com a autonomia privada dos particulares envolvidos no caso. Isto é, deve haver um sopesamento entre esses dois direitos reconhecidos constitucionalmente, que de um lado está para o contratante e do outro para o contratado, de forma que não há autonomia privada absoluta e, tampouco, direitos fundamentais absolutos.

### **3.3 EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Como foi visto acima, são plenamente aplicáveis às relações privadas os direitos fundamentais garantidos na Constituição. Não pairando, assim, mais dúvidas que nas relações de trabalho também se aplicam esses direitos. E isso se torna mais uma conquista garantida aos empregados/trabalhadores que há tanto tempo tiveram os seus serviços desvalorizados e eram considerados apenas meras mercadorias, sem dignidade e valor algum para os empregadores.

Nas palavras de Moreira (2004), a empresa, enquanto uma estrutura de poder, mostra-se detentora de diversas faculdades de atuação, razão pela qual possui elevada potencialidade

de afrontar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Ficando os empregados num estado de submissão, sob controle, direção e fiscalização do empregador, que muitas vezes extrapola com seus poderes, causando danos aos seus subordinados.

Para controlar, justamente, o poder irrestrito do empregador a Constituição Federal garante aos empregados o respeito a sua dignidade através da valorização social do trabalho (artigo 1º, inciso IV), dos direitos sociais dos trabalhadores (artigo 7º), dentre outros direitos estendidos a eles.

Aduz Amaral (2007) que as relações de trabalho se mostram como um dos campos das relações jurídico-privadas nas quais os direitos fundamentais estão mais suscetíveis de alcançar maior relevância, e, por conseguinte, maior vulnerabilidade. Essa relação jurídica, de forma quase inquestionável, em face da situação de sujeição de uma das partes em relação à outra, pressupõe maiores riscos que em outros vínculos entre sujeitos privados, no que tange aos direitos do trabalhador.

Portanto, o trabalhador agora passa a ser visto como cidadão, sujeito de direitos, sobre o qual está incidindo a proteção dos direitos e garantias fundamentais para impedir que seja vítima de atos desarrazoados e imorais do empregador. Atos estes que muitas vezes causam danos graves ao empregado, principalmente psíquicos e morais. Sobre essa conduta de assédio moral nas relações de emprego, discutir-se-á a seguir. Vale dizer que tal conduta é terminantemente proibida, tendo em vista o sobreprincípio da dignidade da pessoa humana aplicável diretamente nessas relações.

#### **4ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Como já afirmado alhures, a relação de emprego não é igualitária, pois esse vínculo configura-se pela subordinação jurídica do empregado ao empregador, e também, pela sua própria prestação de serviços e disposição a este. Assim, o empregador tem a prerrogativa de dirigir a atividade do empregado, como controlá-la e fiscalizá-la. No entanto, tal poder deve ser exercido para melhoria e aperfeiçoamento da atividade laboral, como para o bom gerenciamento da empresa, não podendo ser abusivamente extrapolado de forma que ataque a integridade física e moral do empregado.

Vale dizer que esse trabalho tem o propósito de discutir apenas o assédio moral do empregador em face do empregado, o que se chama pela doutrina de assédio moral verticalizado descendente, o qual, numa hierarquia, parte de um grau superior para o inferior.

Por isso, não será dada ênfase aos outros tipos de assédio que podem surgir entre os próprios empregados.

Para compreender melhor sobre assédio moral, deve-se atentar para o significado da palavra assédio, a qual quer dizer importunar, molestar, aborrecer, perseguir com insistência. E essa insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa.

Nas palavras de Marie- France Hirigoyen (2005), em sua ilustre obra *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*, o assédio moral no trabalho pode ser considerado como toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, podendo pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho no qual está inserida.

O assédio tratado visa atingir brutalmente os direitos e valores fundamentais do trabalhador, levando-o ao risco de perder o seu emprego, que, muitas vezes, configura-se como fonte principal de seu sustento e de sua família. Daí, percebe-se a gravidade do assédio moral pelo fato de deixar o empregado vitimado por transtornos e a sua família também abalada estruturalmente.

Para Barreto (2000), o assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Ainda sobre a definição de assédio moral, Sônia Mascaro Nascimento (2009) descreve-o como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva 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 no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Tendo por base essas conceituações, podem-se dividir os elementos que caracterizam o assédio moral em: prejuízo - ou seja, é preciso um prejuízo ou um dano ao empregado, porém, em determinados casos, pode não haver dano ou prejuízo para a vítima, que absorve os atos do assediador, mas que configuram o assédio moral; repetição - isto é, em regra, um ato isolado não é suficiente para caracteriza tal assédio, o qual só vai ser caracterizado se for

praticado mais de uma vez; intenção - o agente deve querer praticar o assédio; e, por fim, danos psíquicos - esses danos podem ocorrer no assediado, mas também podem não ser percebidos, haja vista a vítima ser forte suficiente para não absorver os ataques do assediador, o que não deixa de caracterizar o assédio moral (Martins, 2014, p. 19).

Vale salientar que o assédio moral não compreende vantagens de natureza sexual, mas tem como foco principal excluir moralmente a vítima. Seus objetivos seriam ofender, humilhar, denegrir, degradar, isolar a vítima, violar a dignidade ou a integridade moral do trabalhador enquanto pessoa humana, ferindo um direito fundamental.

No Brasil, é perceptível o descaso legislativo com a prática do assédio moral nas relações de trabalho, levando-se em conta que não há uma legislação nacional que se preocupe em conceituá-la. Até mesmo na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) não se encontra nenhum dispositivo específico que disponha sobre tal conduta, sendo apenas utilizados alguns artigos que, numa interpretação sistemática, adequam-se em alguns pontos do assédio moral - é o caso das hipóteses de rescisão contratual indireta previstas no artigo 483 da CLT.

E ainda, consoante a lição de Sérgio Pinto Martins (2014), pode-se perceber cinco fases para a existência do assédio moral, entretanto, o autor alerta que não é obrigado aparecerem essas fases na sequência, porque pode o empregado pedir demissão antes que a última aconteça. A primeira fase implica a decisão sobre quem será o assediado, sendo feita, às vezes, a escolha em relação a uma pessoa fraca, que não tem confiança nela mesma e poderá ser intimidada facilmente. A segunda fase consiste no assédio efetivo à vítima, quando o assediador tenta desestabilizar emocionalmente a pessoa assediada. Já na terceira a vítima pode ser isolada e aparecem sintomas no assediado de depressão, insônia, problemas digestivos, diminuição de peso etc. Quanto à quarta fase, o assediado começa a faltar no trabalho em decorrência dos problemas psicológicos. E, por fim, na última fase, o assediado abandona o emprego ou pede para ser demitido.

Cabe dizer que para caracterizar o assédio moral, os atos praticados pelo empregador devem ser, obrigatoriamente, ilícitos ou abusivos, devendo contrapor a lei ou aos bons costumes (amorais). Não sendo, então, os atos regulares de direito, próprios do poder diretivo, considerados legais, salvo quando extrapolam tal limite.

Por fim, registre-se que, de acordo com os artigos 932, III, c/c 933 do Código Civil, a empresa será responsabilizada pelos atos ilícitos praticados por seus prepostos. Dessa forma, em matéria de responsabilidade, a qual não será exaurida aqui, havendo assédio moral

advindo do gerente, supervisor, ou qualquer outro preposto da empresa, esta responderá pela prática do ato.

Portanto, ressaltando o conceito de assédio moral, este visa destruir a saúde psíquica da vítima, acarretando transtornos, e tendo como finalidade a desistência do serviço pelo empregado. Pode ser praticado de qualquer forma, através de escritos, palavras, insinuações, gestos etc. Com isso, o trabalhador é atingido justamente em sua dignidade, que não é observada, e passa a ser tratado como um objeto sem valor algum.

#### **4.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM FACE DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

É sabido que a Constituição Federal coloca como um dos fundamentos da República Federativa a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III), como também, dispõe em seus artigos sobre a valorização que se deve dar na promoção do bem de todos independentemente de origem, cor, raça, sexo (artigo 3º, IV da CF). De igual forma, aduz em seu artigo 5º, caput, a respeito da igualdade que todos possuem perante a lei, tendo como invioláveis o direito à vida, à liberdade e à igualdade. E mais, no inciso X, do artigo referido, é posto que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são bens que não devem ser violados, resultando em indenização caso tal preceito não seja atendido.

Ora, percebe-se, então, a valorização suprema que a Constituição faz aos elementos que constituem a dignidade humana, como o respeito à intimidade, à igualdade, à liberdade, entre outros. Assim, de acordo as palavras de Márcia Cristina dos Santos, a positivação da dignidade da pessoa humana traz como consequência o respeito à integridade física e psíquica da pessoa humana, como a observância das condições mínimas de vida.

Já foi discutido aqui que o empregado, em sua relação laboral, deve ter os seus direitos como obreiro, e como pessoa, respeitados. Sendo totalmente ilegal qualquer ato abusivo do empregador que denigra a dignidade humana dos seus subordinados. Dessa forma, o assédio moral praticado contra o empregado é uma forma de desrespeito a todos os direitos fundamentais assegurados pela Constituição. Pois, a condição de ser humano não pode ser separada no tratamento dos trabalhadores, haja vista que esses não são mercadorias ou produtos de satisfação da empresa, pelo contrário, acima de tudo, são pessoas, cidadãs, que merecem ter a sua dignidade respeitada.

Da mesma forma os Tribunais têm entendido sobre o gozo dos direitos fundamentais pelos empregados em seu âmbito de trabalho contra qualquer atitude assediada do empregador, veja, in verbis:

Assédio Moral. Degradação do ambiente do trabalho. Direito à indenização. A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução descabida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada "saia" com os clientes ou lhes "venda o corpo" e ainda se submete à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. **Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora.** A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e, assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. **O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho, e, assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem sua integridade física, intelectual ou moral.** Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC, de 1916, e arts. 186 e 927 do NCC). (TRT 2ª R., RO 01531-2001-464-02-00-0, 4ª T., Rel. juiz Ricardo Artur Costa Trigueiros, j. 10.5.2005, p. 20.2.05) (grifos meus)

Assédio moral. Indenização. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. **Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2º, caput) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/1988, art. 5º, incisos V e X/ Cód. Civil, arts. 11 e seguintes) uma vez tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória** (TRT 3ª R., RO 01761-2005-092-03-00/3, 3ª T., j. 9.8.06, Rel. Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos, Rev. João Bosco de Barcelos Coura, DJ MG 26.8.2006, p. 07) (grifos meus)

Analisando esses julgados, nota-se que o direito fundamental da dignidade da pessoa tem se tornado um referencial para punir-se o assédio moral praticado em âmbito laboral. Assim, qualquer atitude reiterada de discriminação, preconceito, insultos, que possa ferir a integridade moral e psíquica do empregado enseja reparação, haja vista que vários bens fundamentais são agredidos.

Desse modo, caminha-se para o reconhecimento de um ambiente de trabalho mais saudável para o trabalhador, em que seus direitos são respeitados em conformidade com a sua condição digna, estando ele protegido de qualquer pressão psicológica advinda do poder patronal. São, no entanto, diversos outros julgados pelos Tribunais que defendem a limitação do poder potestativo (diretivo) do empregador pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Havendo, assim, exasperação desse poder, diga-se uso indevido, de forma que o empregador aja com terror psicológico para com seus obreiros, esses podem, também, fazer uso do seu poder de ação, solicitando à justiça reparação pelas agressões morais sofridas.

São diversos os fatores atuais que impulsionam o empregador a tomar uma posição mais rígida com os empregados, fazendo- os temer um futuro desemprego, como, por exemplo, a pressão mercadológica, o avanço tecnológico e o neoliberalismo. Assim, as

empresas são forçadas a produzirem mais, substituem, muitas vezes, o labor humano pelo trabalho das máquinas. E, quando não, exploram a produção mecânica de seus obreiros, os quais devem cumprir as ordens e metas rigidamente estabelecidas. Sobre isso, Barreto (2003, p. 100) afirma que:

A nova face dos recursos humanos é identificada com a visão global: deve-se pensar além das fronteiras do seu cargo, de sua empresa e de seu país, e exigir dos trabalhadores flexibilizados, transformados em "parceiros", a inserção no cotidiano de novos modelos e valores competitivos. Esses novos valores sugeriam aumento do controle do corpo, da técnica, do ritmo e da intensidade do trabalho. Foram estabelecidas novas metas: produzir com qualidade e em quantidade a baixos custos. O tempo passou a ser administrado pela empresa e tornou-se atemporal. Para o capital, o trabalhador deixa de ser o objetivo da produção, e a produção ocupa seu lugar. A riqueza passa a ser o objetivo fundamental da produção.

É preciso salientar que a dignidade humana do trabalhador é ferida a partir do momento em que este é visto apenas como um mero agente de produção, desprezando-se todo o valor que intrinsecamente carrega. Essa ânsia de produção e lucro em detrimento da valorização da condição humana do empregado não se distancia muito dos padrões exploradores existentes nas empresas no início da Revolução Industrial, o que caracteriza um retrocesso social.

Hoje, percebe-se uma exploração latente sendo encoberta pelas estruturas arquitetônicas das empresas e pelos nomes que essas carregam. No entanto, desrespeitam cada vez mais os direitos trabalhistas e não atendem sequer ao mínimo de dignidade que seus obreiros possuem.

Nessa perspectiva, os empregados são exaustivamente cobrados a produzirem mais, a se entregarem mais ao serviço, sendo vítimas de várias agressões verbais para impulsioná-los. Ora, não se defende aqui que não sejam atribuídas aos empregados metas de serviço a cumprir ou algo do gênero, pelo contrário, isso faz parte do planejamento estratégico empresarial, sendo, totalmente, cabível. O que não pode ser apoiada é a forma agressiva de cobrança que leva a prática de assédio moral no âmbito do trabalho, de tal modo, que muitos empregados se sentem humilhados e ínfimos em relação aos outros que conseguem alcançar as metas estabelecidas.

Mesmo sendo vítimas de todo esse "terror psicológico", muitos trabalhadores permanecem no silêncio, sem apresentar nenhuma forma de repressão a tal conduta aterrorizante, temendo ficar sem emprego. E mais, "a luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou-se, para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento" (BARRETO, 2003, p. 109).

Portanto, é de suma relevância a observação do princípio da dignidade da pessoa humana no estabelecimento das relações laborais como forma de exterminar as práticas ilegais de assédio moral. Isso só é possível por conta da incidência (eficácia) direta dos direitos fundamentais nas relações privadas. Dessa forma, mesmo possuindo a natureza privada, os direitos fundamentais devem ser plenamente aplicados nos contratos de trabalho, com o fim de limitar as atuações abusivas dos empregadores, restringindo o seu poder.

Assim sendo, a dignidade humana é um princípio fundamental que subsidia todo o ordenamento jurídico, considerando-se ilegal qualquer prática assediosa patronal que aterrorize psicologicamente os empregados, não respeitando o valor essencial estes que possuem.

## **5- CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por fim, chega-se à conclusão que o assédio moral é ainda uma prática constante que afronta todos os direitos fundamentais assegurados à pessoa do trabalhador. O trabalhador, por sua vez, é violentado psicologicamente com agressões partidas do seu empregador, que, por estar numa posição de direção, comete atos abusivos e desrespeitosos com a dignidade dos seus subordinados.

Assim, o assédio moral verticalizado descendente, o qual discutimos, só poderá ser combatido a partir do momento em que o empregador passe a estabelecer uma relação estável com seus empregados, respeitando a suas condições dignas como prestadores de serviços e como pessoas cidadãs que são. O fato de possuir o poder regulamentador ou de direção das atividades empresariais não implica dizer que pode administrar como bem entender, não observando os direitos fundamentais que devem dar subsídio a todas as relações jurídicas, inclusive as privadas. Pelo contrário, o poder do empregador está limitado à observância dos direitos assegurados constitucionalmente aos trabalhadores. Logo, é essencial que sejam atendidos desde a formação do contrato de trabalho.

Faz-se necessário, assim, que o empregado não seja visto como um objeto de produção, uma coisa qualquer, sem valor algum. É preciso, sim, que sejam difundidos programas de conscientização aos empregadores das consequências jurídicas do assédio moral nas empresas e que seja consolidado, também, um sistema legal protetivo contra essa prática abusiva, haja vista que no Brasil temos poucas leis que abordam o assunto.

## THE PROTECTION OF HUMAN DIGNITY IN THE FACE OF BULLYING IN LABOR RELATIONS

### ABSTRACT

This article aims to defend the principle of human dignity in labor contracts as a way to eliminate the practice of bullying by employers. Bullying is an abuse that targets the mental and moral health of the employees, leading them to serious disorders. Thus one realizes the importance of incidence of the fundamental, constitutionally guaranteed rights to employees, the employment relationship, lest it be disrespected his condition as a human being and worker. For the realization of this article, we used the literature as scientific methodology, using data found in books and scientific articles. Finally, it was concluded that one protective legal system that specifically addresses the issue of bullying in companies is still needed in the country, considering that there are few.

**Keywords:** Principle of Human Dignity; Bullying; Labor Relations.

### REFERÊNCIAS

ABRANTES, João José. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Almedina, 2005.

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007. p. 58

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

BRASIL, **Código Civil**. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 20 de Ago. de 2014.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 15 Ago. de 2014.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 20 de Ago. de 2014.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 2ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 506 – 539.

FERREIRA, Alúcio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito do CESUMAR- Centro Universitário de Maringá. Maringá. 2009. p. 153

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2014.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controle do empregador**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade humana**. São Paulo: Ltr, 2008. p.93

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

SANTOS, Marcia Cristina dos. **A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 98, fev 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/%20http://www.ci.uc.pt/ihti/proj/filipinas/ordenacoes.htm?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11169&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/%20http://www.ci.uc.pt/ihti/proj/filipinas/ordenacoes.htm?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169&revista_caderno=25)>. Acesso em set 2014.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Método, 2006.