

O ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA COMO FORMA DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Viviane Campelo Machado Costa*

RESUMO

Os direitos fundamentais, máxima de todo Estado Democrático de Direito, têm a sua essência maculada pelo assédio moral trabalhista, prática existente desde o início das relações de trabalho, mas que somente vem ganhando maior notoriedade nos últimos anos. Apresenta-se neste artigo uma análise sobre as garantias fundamentais, seguindo-se a uma exposição minuciosa sobre a violência moral no meio ambiente do trabalho, tendo por desfecho a descrição de como esta desrespeita os direitos fundamentais.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalhista. Violação. Direitos. Fundamentais.

1 INTRODUÇÃO

Os direitos fundamentais são o sustentáculo do ordenamento jurídico de qualquer Estado Democrático de Direito. Garantem, desta forma, a obstrução da prática de determinadas condutas positivas do Estado que visem imiscuir-se, indevidamente, em certos âmbitos indisponíveis do patrimônio jurídico de seus administrados. Possuem, com efeito, como mais importante vetor normativo a dignidade da pessoa humana.

Essa, por sua vez, é inerente à vida e à condição de ser humano, portanto, anterior ao Estado e ao próprio direito, devendo, pois, ser objetivo principal da atuação estatal nas searas material e formal, seja na esfera legislativa ou jurídica.

Tal princípio possui caráter absoluto e fundamental, impondo, por esta razão, a sua preservação e respeito tanto pelo poder público como pelos próprios

* Técnica ministerial do Ministério Público do Estado do Ceará, ocupante do cargo em comissão de Assessor Jurídico Especial desde maio de 2009. Especialista em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista pela Faculdade Christus.
E-mail: vi_campelo@hotmail.com

cidadãos, uma vez que estes são igualmente responsáveis pela unidade e harmonia da Carta Magna.

Por seu turno, o assédio moral trabalhista, sob suas diversas terminologias, vale dizer, psicoterrorismo, violência moral ou psicológica, tortura psicológica, coação moral no ambiente de trabalho, manipulação perversa, conquanto tenha ganhado maior destaque nos últimos anos, é parcela da realidade laboral existente desde as primeiras relações trabalhistas, e se configura pela humilhação causada pelo superior hierárquico no ambiente de trabalho, que acarreta prejuízos físicos e psíquicos ao subordinado.

É inegável, portanto, que na prática da conduta odiosa caracterizada pelo assédio moral, o assediador incorre em intensa afronta aos direitos fundamentais, sobretudo ao princípio da dignidade da pessoa humana. Desta forma, comete ilícito de imensa gravidade, porquanto malferir um princípio constitucional tão caro é, em verdade, sobremaneira mais grave que ferir uma simples norma positivada.

Neste diapasão, procurar-se-á, neste artigo, fazer-se uma sistematização entre esses dois temas, com vistas a analisar minuciosamente o assédio moral trabalhista e como ele infringe os direitos fundamentais, que asseguram uma existência justa, livre e digna ao ser humano.

Inicialmente, enceta-se um breve estudo acerca das garantias fundamentais, bem como do princípio da dignidade da pessoa humana,

No tópico seguinte, examina-se a questão do assédio moral *in loco*, a saber, dentro do próprio ambiente de trabalho, explorando os aspectos históricos, conceito, caracterização, espécies, consequências e as tendências atuais a respeito do tema.

Por fim, busca-se enquadrar a coação moral trabalhista como forma de transgressão aos direitos fundamentais para, após, enumerar alguns meios de prevenção a fim de evitar a proliferação desmesurada desta prática perversa de humilhação e desvalorização da pessoa.

2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

2.1 Definição

Direitos fundamentais são aqueles que alicerçam o ordenamento jurídico de qualquer democracia constitucional, possuindo como premissa maior o princípio da dignidade da pessoa humana, com inspiração nos sonhos dos revolucionários franceses que promoveram a queda da Bastilha, em 1789, embalados pelo trinômio: liberdade, igualdade e fraternidade, lema da Revolução Francesa.

As garantias fundamentais estão intimamente ligadas à liberdade e à dignidade humana, servindo como meio de defesa face à atuação do poder estatal, evitando, por conseguinte, abusos do múnus público, bem como se constituindo em verdadeiras prerrogativas que devem ser certificadas individualmente contra a ofensiva de terceiros.

Possuem caráter universal e são asseguradas a todos os homens, sem distinção de qualquer natureza, conforme reza o *caput* do artigo 5º da nossa Constituição, salvo aquelas distinções necessárias à própria realização do princípio da isonomia.

Desse modo, dividem-se em direitos fundamentais da primeira geração, da segunda geração e da terceira geração. E há ainda autores que façam referência a uma quarta geração.

Os direitos de primeira família consubstanciam-se, primordialmente, nos direitos à vida, à propriedade, à liberdade e à participação política. Possuem como titular o indivíduo, amparado contra a intervenção do Estado nas relações privadas. Em contrapartida, exigem a ação negativa do Estado com o fito de preservar as liberdades individuais.

As garantias fundamentais de segunda geração (século XX), baseadas no postulado da igualdade, constituem-se nos direitos sociais, culturais, econômicos e coletivos. Rogam por condutas estatais positivas, que consigam garantir a implementação de políticas públicas para concretizar os direitos da geração primordial.

A terceira geração compõe-se, classicamente, dos direitos da fraternidade ou da solidariedade. Há ainda, segundo a teoria de Karel Vasak (1979 apud BONAVIDES, 2005), outras vertentes desta geração de direitos, e.g., direito ao meio ambiente, à paz, ao desenvolvimento, o direito de comunicação e o direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade.

Os direitos fundamentais da quarta família são aqueles referentes ao biodireito, isto é, são os direitos ao patrimônio genético e seus desdobramentos. Embora a doutrina majoritária tenha este posicionamento, há juristas outros, como é o caso de Paulo Bonavides, para quem os direitos da quarta geração são: o direito à democracia, à informação e ao pluralismo. (BONAVIDES, 2005)

Importante ressaltar que existem ainda doutrinas recentes que falam acerca da quinta e da sexta geração de direitos fundamentais, quais sejam, direito da informática e da cibernética, e direitos resultantes do processo de globalização, todas em fase de aprimoramento.

2.2 Uma análise constitucional da dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana é vetor normativo dos mais importantes, basilar à construção de qualquer ordem constitucional, materializando verdadeiro fundamento primordial de justiça humana e de ordem jurídica legítima. Nasce com a pessoa, independente de cor, raça, sexo, etc., e é característica inerente à vida, à condição humana, sendo, desta forma, intangível e irrenunciável.

Assim, a dignidade, como sendo parte inseparável da natureza do ser humano, é anterior ao Estado e ao Direito, e por isso, não requer um reconhecimento do ordenamento jurídico para existir, mas, por sua vez, para que um sistema de normas seja tido como legítimo, deve reconhecer a dignidade e os valores que a acompanham.

Sob o enfoque jurídico, a dignidade da pessoa humana não se limita somente às normas expressamente positivadas pelo Direito, muito além, guarda estreita consonância com os conceitos de integridade e inviolabilidade da pessoa humana. A esse teor, consiste em verdadeiro postulado a exigir respeito à liberdade e aos direitos do homem por parte do Estado e da comunidade, através de um conjunto de direitos e deveres fundamentais que garantam a proteção do indivíduo contra qualquer tratamento desumano e degradante, como também condições mínimas de existência para uma vida sadia, além de proporcionar a sua participação na sociedade e no contexto político do país.

Tal postulado está consagrado em muitos ordenamentos jurídicos, como o centro e o fim do Direito, comum a todos os povos civilizados. Nesse contexto, fazendo uma análise das principais constituições vigentes, vê-se que alguns ideais intimamente correlacionados, como os de igualdade, liberdade e justiça são comuns à grande parte das nações, ou seja, são princípios fundamentais para o bem-estar de toda a sociedade, bem como para a boa convivência entre os povos.

No âmbito interno, a nossa Carta Magna de 1988, no Título I - Dos Princípios Fundamentais, sacramenta como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, instituída em um Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana, da forma mais explícita possível em seu artigo 1º, inciso III.

Significa dizer que o Estado apenas encontra justificativa quando atua em benefício de seu povo, independentemente de mérito social ou pessoal, já que é ele que existe em razão do homem, e não o contrário. Por isso mesmo, deve zelar pela observância da dignidade da pessoa humana, tanto na relação Estado *versus* particular como nas relações privadas, angularizadas entre particulares apenas.

Possui ramificações por demais amplas, impondo-se como absoluto, como um axioma. Como fundamento do Estado Democrático de Direito, incontestável é a afirmativa de que constitui alicerce também dos direitos e garantias fundamentais. Na verdade, a dignidade da pessoa humana tem o condão de unificá-los e de legitimar ainda o reconhecimento pelo nosso sistema jurídico de direitos fundamentais não expressos, decorrentes ou prescritos em tratados internacionais.

Como a dignidade do ser humano é própria da condição humana, da vida, podemos dizer que é, igualmente, peculiar à personalidade. Assim, por serem inseparáveis, para se preservar os direitos humanos deve-se não macular a dignidade.

Conforme já foi dito antes, a Constituição pátria já faz alusão à dignidade humana em seu artigo 1º. No entanto, tal máxima possui inúmeros desdobramentos ao longo do texto constitucional, sejam diretos ou indiretos, a começar pelo basilar artigo 5º, *caput*, que assegura garantias como a igualdade, a vida, a segurança e a liberdade, dentre outras. Em seguida, podemos ainda citar os artigos 6º, *caput*, 170, *caput*, 226, parágrafo 7º, 227 e 230.

Dessarte é possível destacar que o Estado deve promover e garantir o respeito à dignidade da pessoa humana, pois se este preceito for transgredido e o ser humano restar, portanto, maculado em sua existência única e insubstituível, o

ente estatal também terá sua legitimidade negada. Afinal, o direito de ser do indivíduo humano é inalienável, devendo, pois, ser preservado a qualquer custo.

3 O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 Aspectos históricos

O assédio moral trabalhista existe desde os primórdios, podendo mesmo ser verificado desde o início histórico das relações de trabalho. No entanto, nos últimos anos vem ganhando maior destaque, sobretudo no âmbito jurídico, em virtude de inúmeras conquistas sociais obtidas pela classe trabalhadora, que antes preferia não se manifestar, fosse por temor das consequências ou por falta de conhecimento a respeito do assunto.

O psicoterrorismo, como também é conhecido, foi inicialmente estudado na Suécia e na Alemanha.

No Brasil, o assunto passou a ser mais conhecido após a divulgação da dissertação de Mestrado em Psicologia Social, da Dra. Margarida Barreto, defendida em 22 de maio de 2000, na PUC/SP, com o tema “Uma jornada de humilhações”. A partir daí, foram vinculados vários debates e notícias a propósito do tema, em revistas, jornais, televisão, etc., chamando a atenção da sociedade e do Poder Legislativo para o assunto.

Por seu turno, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, em perspectiva internacional, contribuiu enormemente para a propagação mundial do assunto, com as suas obras “Assédio Moral” (1998) e “Mal estar no trabalho” (2002), ambas posteriormente publicadas no Brasil.

3.2 Conceito

Etimologicamente, assediar significa pôr assédio ou cerco a; importunar com perguntas, propostas, etc. (FERREIRA, 2000, p. 67).

De outra banda, o verbete moral traduz-se no conjunto de regras de conduta ou hábitos tidos como válidos, quer de modo absoluto, quer para um grupo ou pessoa determinada. (FERREIRA, 2000, p. 471).

No Brasil, a expressão assédio moral possui inúmeros sinônimos: psicoterrorismo, violência moral ou psicológica, tortura psicológica, coação moral no ambiente de trabalho, manipulação perversa, dentre outros.

O assédio moral consubstancia-se na sujeição, pelo chefe ou superior hierárquico, de trabalhador subordinado a situações degradantes, humilhantes, constrangedoras, desonrosas, por repetidas vezes no decorrer da consecução das atividades laborais próprias, não se confundindo com o instituto do assédio sexual ou da discriminação racial, e desde que reste configurado o nexo de causalidade entre a conduta assediadora e o efetivo prejuízo da vítima, ocasionando a esta um mal-estar físico, psicológico e social.

Analisando mais detidamente o conceito acima, é possível fazer algumas observações: (1) o assédio moral atinge qualquer trabalhador, seja homem ou mulher, independente do nível de graduação, servidor público ou empregado celetista, etc.; (2) não se confunde com o assédio sexual, previsto no artigo 216-A do Código Penal, que traz a seguinte redação “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 1940).

Para Hirigoyen:

o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) 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.
(2002, p. 17)

Já Nascimento o define 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. (2004, p. 922)

Lamentavelmente, ainda hoje, a maioria das vítimas nem sempre consegue identificar se está realmente sofrendo humilhação ou intimidação no ambiente de trabalho, notadamente nestes tempos de alta competitividade, que fazem com que a pressão e a cobrança exercidas pelos superiores extrapolem os parâmetros saudáveis. Com isso, o trabalhador, na ânsia de obter resultados que supostamente irão melhorar a sua condição organizacional, passa a contribuir para o próprio transtorno mental, dedicando-se demasiadamente ao trabalho e, por conseguinte, ignorando os resultados fatalísticos que advirão necessariamente desta sobrecarga excessiva.

Pesquisas realizadas no ambiente laboral revelaram que esse tipo de opressão vitimiza um número maior de mulheres, devido a vários fatores culturais. As mulheres expressam mais facilmente a sua reação diante do constrangimento que estão sofrendo, através de lágrimas e tristeza; já os homens, tomados por sentimentos machistas como vergonha e revolta, preferem guardar para si o sofrimento, inclusive escondendo até mesmo dos próprios familiares.

Tamanha tortura psicológica acabou por se tornar uma questão de saúde pública, afetando a sanidade física e psíquica dos empregados, motivo pelo qual, inobstante não ter sido incluído expressamente no rol de doenças do trabalho, entabulado no Regulamento da Previdência Social, pode ser considerado como acidente de trabalho.

3.3 Elementos caracterizadores

A partir do conceito de assédio moral espargido no decorrer da vertente exposição científica, podemos enumerar os seus elementos caracterizadores, quais sejam: sujeitos (assediador e vítima), conduta humilhante e repetitiva e mal-estar físico, psicológico e social ocasionado ao trabalhador.

3.3.1 Sujeitos

Sem dúvida, o protagonista da violência moral é o assediador, através do empregador ou superior hierárquico, isto é, daquele que detém o poder de direção.

Todo agressor possui características que lhe são peculiares, tais como maldade, egoísmo, mediocridade, inveja, narcisismo. Alguns estudiosos exploram ainda a violência psicológica praticada por colega de trabalho, bem como no assédio ascendente, onde a agressão partiria de um subordinado contra o seu superior hierárquico.

A vítima, geralmente, é aquela que traz alguma ameaça ao assediador, seja pela sua competência ou até mesmo pelo simples fato de ser admirado pelos outros companheiros de jornada. O seu perfil sempre se adequa às fraquezas do agressor, razão pela qual este, ao se sentir ameaçado, passa a hostilizá-la. (GUEDES, 2003).

3.3.2 Conduta

Outro elemento que evidencia o psicoterrorismo é a repetição da conduta humilhante e vexatória praticada pelo agente, através de palavras, gestos, olhares, que ofendem diretamente a dignidade da vítima.

É imprescindível que esse procedimento seja repetitivo, permanente e proposital, para que não se confunda o assédio moral com o poder disciplinar inerente à condição de empregador.

Ocorre que, os ataques incessantes do agressor causam à vítima um desgaste emocional contínuo, que irradia reflexos sobre seu organismo, causando inúmeros distúrbios de ordem física e psicológica. Tais agressões são exteriorizadas de diversas formas, a saber: proferir-lhe gritos ou palavras de baixo calão; mandar que o empregado execute atribuições além ou aquém dos seus conhecimentos; ser desrespeitado e humilhado na frente dos outros colegas; aumentar a jornada de trabalho, no intuito de favorecer o cansaço físico da vítima; ter o seu trabalho criticado negativamente na presença de pares; minar os horários de descanso e lazer do trabalho; ambiente de trabalho desumano ou degradante, etc.

3.3.3 Mal-estar físico, psicológico e social.

A permanente pressão a qual é submetida à vítima leva-a a um esgotamento psicológico, tanto por não compreender claramente a situação vivida como por se achar culpada por tudo o que está acontecendo.

Consequentemente, o organismo também passa a sofrer com tamanha tortura psicológica, manifestando males como a depressão, problemas cardíacos, insônia, enxaquecas, etc.

Desencadeando problemas de cunho psicológico e físico, o assediado passa a apresentar distúrbios de convivência no seu ambiente social, com amigos ou até mesmo no seio da família, podendo levá-lo até mesmo ao suicídio.

3.4 Espécies de assédio

A coação moral pode ser dividida em: horizontal e vertical, com a segunda subdividida em descendente e ascendente.

O assédio moral horizontal ocorre entre colegas de trabalho, geralmente pelo simples fato de competirem entre si, ou porque visam o mesmo cargo ou atenção do chefe.

Já a forma vertical decorre de uma hierarquia, e pode ser descendente ou ascendente.

A espécie vertical descendente é a mais comum, clássica, onde o empregador ou superior hierárquico, através do seu poder e autoritarismo, trata o empregado de maneira humilhante e desumana, massacrando a sua dignidade, levando-o a pedir demissão do seu emprego.

A vertical ascendente ocorre de forma inversa à anterior: o empregado, subordinado, é quem assedia o chefe, ou porque não aceita o seu modo de gerir ou por motivo de cunho pessoal. Ainda que não seja tão corriqueiro, causa os mesmos prejuízos físicos, psicológicos e sociais que os demais.

Alguns autores referem-se ainda ao assédio misto, que envolve tanto o superior hierárquico como os colegas de trabalho. *Ab initio*, o assédio era horizontal, mas por omissão do chefe, torna-se também vertical descendente.

Hirigoyen explica:

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar. (2002, p. 114)

3.5 Consequências

A prática da coação moral no trabalho traz uma gama de efeitos para todos os envolvidos.

É incontestável a gravidade das consequências que afligem a vítima de assédio moral, notadamente as que ressoam na sua saúde física, psicológica e no seu meio social.

No âmbito da saúde, as reiteradas condutas do agressor geram uma grande pressão psicológica, que culmina em diversos tipos de sintomas, tais como depressão, insônia, dores de cabeça, estresse, fadiga exagerada, palpitação, tremores, consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias tóxicas, problemas cardíacos, tentativa de suicídio, síndrome do pânico, etc.

Como o trabalhador desenvolve uma série de conflitos internos e de sintomas físicos e psíquicos, a sua convivência social também é abalada, uma vez que o mesmo passa a isolar-se dos amigos e da família, podendo desenvolver até mesmo fobia social.

O agressor poderá ser despedido por justa causa, no caso do assédio moral vertical, seja ascendente ou horizontal, conforme já dito, com esteio no artigo 482, alíneas *b*, *j* e *k* do Decreto-lei n.º 5.452/43.

Já o comportamento do empregador assediante dá ensejo à rescisão indireta, que ocorre quando o empregado considera o seu contrato de trabalho

rescindido por justa causa praticada pelo empregador, de acordo com o artigo 483 do diploma legal acima mencionado.

Nessa hipótese, o trabalhador possui os mesmos direitos da dispensa com justa causa: aviso prévio, 13º salário proporcional, indenização de 40% (quarenta por cento) do FGTS, saque do FGTS, seguro-desemprego, férias vencidas e proporcionais.

3.6 Indenização por dano moral

O constituinte originário deu especial enfoque à moral do cidadão, exaltando-a na categoria dos direitos fundamentais. Isto se depreende da dicção dos incisos V e X do artigo 5º da Constituição de 1998, que assim reza, *in expressis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...] (BRASIL, online)

Neste diapasão, na relação de trabalho, o empregador deve primar pela intimidade, a vida privada e a honra do obreiro, sob pena de incorrer em conduta danosa, que gere a este o direito a uma indenização justa.

De um modo mais abrangente, o dano moral entremostra-se como uma agressão a valores extrapatrimoniais, como a vida privada, a saúde, a integridade física, a psíquica, a honra, o decoro, a liberdade, a intimidade, a paz interior ou quaisquer outras situações individuais da vida do ser humano, enquanto ser social, político e espiritual.

Configura-se, pois, como um dano sem qualquer repercussão patrimonial, sendo certo que, para a determinação da sua existência, como elemento objetivo da responsabilidade civil, é indispensável certificar-se houve ofensa a um bem jurídico. (RODRIGUES, 2007)

Uma vez maculado tal bem jurídico, os desdobramentos de tal reprimenda refletem-se no seu titular na forma de males físicos ou psíquicos, ficando o dano evidenciado no desequilíbrio do trabalhador, em razão da lesão que se verificou nos seus bens personalíssimos.

No caso específico do assédio moral trabalhista, é de fácil elucidação a existência do dano de natureza moral, provocado pelo comportamento do assediador, gerando o seu dever de indenizar, nos termos do artigo 5º, incisos V e X, da Carta da República, tendo em vista o transtorno físico e psíquico ocasionado à vítima.

É incontestável o fato de que a fixação do valor da indenização em tais casos não é simples, uma vez que o objetivo da mesma é proporcionar reconforto à vítima, bem como punir o comportamento do agressor, evitando nova prática nesse sentido.

Todavia, é importante salientar que, na aferição do valor indenizatório, várias circunstâncias devem ser levadas em consideração, tais como, e.g., a posição social, a repercussão do dano na vida íntima da vítima, a capacidade de pagamento do ofensor, seu grau de culpabilidade, dentre outros.

Dessa forma, o valor do dano moral deverá ser fixado prudentemente pelo magistrado, que deverá satisfazer aos anseios da vítima e ao caráter de punição em face do agressor.

3.7 Tendências atuais

Segundo um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral trabalhista irá aumentar nos próximos anos, em decorrência ainda da globalização e do neoliberalismo e suas influências no âmbito das relações trabalhistas, ocasionando aos trabalhadores, por sua vez, os danos físicos e psíquicos descritos anteriormente.

As normas trabalhistas brasileiras impõem ao empregador o dever de assegurar condições de trabalho sadias aos seus empregados, inclusive com observância na saúde e segurança no trabalho.

Com base nestas regras, as empresas, hoje, ao detectarem em seus superiores hierárquicos indícios de que virão a se tornar autores deste tipo de violência, procuram desde cedo encaminhá-los para que façam o tratamento médico adequado.

Os setores de recursos humanos das instituições estão, por conseguinte, cada vez mais atuantes, juntamente com o desempenho de profissionais de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), médicos do trabalho, psicólogos, assistentes sociais, funcionários das Delegacias Regionais do Trabalho, dentre outros. Do ponto de vista das empresas, tudo tem sido feito para evitar gastos com indenizações e danos à sua imagem no mercado, que constitui verdadeiro patrimônio imaterial da empresa.

Também tem sido promovidos dentro das empresas debates e palestras que proporcionem o devido esclarecimento aos funcionários a respeito do assunto, visando incentivá-los a denunciar e a combater esse mal.

No entanto, não basta a atuação patronal, legislativa ou judiciária para o efetivo combate à violência moral no trabalho; é de suma importância que o maior interessado - o empregado - questione, denuncie e repudie esta prática tão desumana.

4 O ASSÉDIO MORAL E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

4.1 Formas de violação

Ao trabalhador brasileiro são garantidos os direitos individuais e coletivos insculpidos no artigo 5º da Constituição Federal. Da mesma forma, por ser parte integrante da relação de trabalho, está o obreiro amparado pelos direitos sociais assegurados no artigo 7º do mesmo diploma.

No entanto, é situação inconteste que tais garantias não são sempre respeitadas. É o que ocorre na coação moral trabalhista, onde a vítima se vê diante do constante massacre psicológico, o que acarreta, por via de consequência, a deterioração da sua dignidade humana.

Em razão da condição de hipossuficiência do empregado na relação de trabalho, os direitos à liberdade e à igualdade, de primeira e segunda dimensão, respectivamente, são permanentemente mitigados pelo poder de direção do empregador.

A propósito do postulado da igualdade, leciona Moraes:

Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, [...].(2004, p. 66)

Portanto, o prejuízo causado à vítima é pessoal, vez que restam maculados os seus caracteres psíquicos, quais sejam o direito à liberdade, à intimidade, ao segredo e à integridade psíquica, bem como os direitos morais propriamente ditos, que se dividem nos direitos à identidade, ao respeito, à dignidade, à honra e ao decoro pessoal. (ROMITA, 1989)

A partir da caracterização do assédio moral, tem-se uma clara violação ao artigo 5º, inciso III da Carta da República, mais especificamente no tocante a sujeição do obreiro a situações humilhantes.

Uma vez maculado qualquer desses bens jurídicos, configurado está o dano moral, já conceituado anteriormente, gerando o direito à indenização correspectiva.

Ademais, como o artigo 7º está disposto geograficamente no Capítulo II – Dos Direitos Sociais, consubstanciando-se em uma categoria dos direitos e garantias fundamentais, caso haja desrespeito àquele preceito legal, atentando-se estará contra as máximas do Estado Democrático de Direito.

4.2 Meios de prevenção

A violência moral trabalhista, somada a outros comportamentos e práticas adotadas por funcionários, líderes e gestores, tem gerado inúmeras ações judiciais contra empresas na justiça brasileira. Essa situação se tornou tão comum que as

empresas têm procurado adotar métodos que evitem tais reclamações, que dão ensejo a onerosos processos e as indenizações consequentes.

Por esta razão, cresce a preocupação empresarial a respeito da linha tênue que divisa as condutas, que antes pareciam normais, mais que hoje se caracterizam como verdadeiras práticas violadoras dos direitos fundamentais e, por via oblíqua, das normas legais que decorrem de sua estruturação subsequente.

No âmbito da empresa, ao menor sinal de violência entre seus executivos ou gestores, deve-se imediatamente desestimulá-los a despeito de tal conduta, incentivando-os à reflexão e até mesmo encaminhando-os a tratamento especializado.

Ademais, os departamentos de desenvolvimento humano das organizações, em trabalho conjunto com outros profissionais da área, têm procurado orientar trabalhadores e superiores acerca dos elementos caracterizadores do assédio moral, valendo-se, para tanto, da realização de palestras, reuniões, sempre com o intento primordial de estimular o combate *interna corporis* do problema, sancionando positivamente os empregados que auxiliam na coibição da prática do assédio moral.

Os representantes sindicais também possuem papel fundamental nessas medidas, seja na prevenção do psicoterrorismo, através de eventual orientação dada aos sindicalizados, seja na remediação, com a incursão de ações judiciais que busquem o resgate dos seus direitos trabalhistas violados.

Assim, tendo em vista os inúmeros transtornos de ordem física e psicológica causados ao trabalhador, bem como os prejuízos trazidos às empresas, a prevenção é o melhor método para evitar a multiplicação dos casos de coação moral no trabalho.

Dessarte, conforme já fora repisado antes, é imprescindível a cooperação de todos para que o assédio moral no ambiente de trabalho seja efetivamente combatido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos fundamentais encontram esteio, sobretudo, no princípio da dignidade humana, servindo como mecanismos de defesa face à atuação do poder estatal, constituindo também verdadeiras prerrogativas que asseguram a esfera individual contra a investida de terceiros.

Dividem-se em: direitos fundamentais de primeira dimensão (direitos de liberdade, quais sejam, direitos civis e políticos), de segunda dimensão (direitos de igualdade, ou seja, direitos sociais, econômicos, coletivos e culturais) e de terceira (direitos da fraternidade ou solidariedade). Viu-se, ainda, que há autores que fazem menção a uma quarta e a uma quinta geração.

A dignidade da pessoa humana, como norte das garantias fundamentais, é inerente ao ser humano, independente de cor, raça, sexo, etc., sendo intangível e irrenunciável, e exaltada na maioria dos ordenamentos jurídicos.

A prática recorrente do assédio moral trabalhista tem abalado tais institutos. Tal fenômeno maléfico consiste na imposição de condutas desumanas e desonrosas, pelo chefe ou superior hierárquico, ao trabalhador, repetidas vezes durante a execução das atividades laborais, ocasionando ao mesmo uma série de danos físicos, psicológicos e sociais.

No entanto, ficou constatado que a orientação é o melhor meio de prevenir a violência moral trabalhista, através da ajuda de profissionais especializados, tais como os médicos do trabalho, as assistentes sociais ou mesmo os representantes sindicais. Desta forma, evitar-se-ia também a violação aos direitos fundamentais, vetores de uma vida livre, igual e justa.

THE MORAL HARASSMENT IN THE LABOR AS A FORM OF VIOLATION OF FUNDAMENTAL RIGHTS

ABSTRACT

Fundamental rights, maximum whole Democratic State, have their essence tainted by harassment labor, a practice that has existed since the beginning of labor relations, but only gaining mainstream notoriety in recent years. It is presented in this article an analysis of the fundamental guarantees, followed by a comprehensive statement on violence in the moral environment of the work, with the outcome as it violates fundamental rights.

Keywords: Harassment. Moral. Labor. Violation. Rights. Fundamental.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Originalmente apresentada como dissertação de mestrado em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica, 2000.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 de out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 04 mar. 2010.

_____. Decreto-lei n.º 2.848, **Código Penal**. Brasília, DF, 07 de dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del2848.htm>. Acesso em: 15 mar. 2010.

_____. Decreto-lei n.º 5.452. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 01 de maio 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 20 fev. 2010.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Livraria Almedina, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Século XXI: O minidicionário da língua portuguesa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922, ago. 2004.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil**: Responsabilidade Civil. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. In: LOBO, Eugenio Haddock; LEITE, Júlio César do Prado. **Comentários à Constituição Federal**. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 1989. 1v.

VASAK, Karel. Pelos direitos do homem da terceira geração: os direitos de solidariedade. In: AULA INAUGURAL, DÉCIMA SESSÃO DO INSTITUTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS DO HOMEM, 1., 1979, Estrasburgo. [**Aula Inaugural**]. Estrasburgo: [s.n.], 1979.