

# O ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL E A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Maria Paula Alves Faria<sup>1</sup>  
Rodrigo Guilherme Tomaz<sup>2</sup>

## RESUMO

Este artigo tem como finalidade refletir sobre, na relação empregatícia, refletir sobre o assédio moral no ambiente do trabalho. Tal assédio fere o direito da personalidade do trabalhador e viola o princípio da dignidade da pessoa humana. O estudo também pretende evidenciar o princípio da dignidade da pessoa humana como direito previsto na Constituição Federal e no Código Civil, e em demais dispositivos internacionais, correlacionando seu desmembramento no âmbito jurídico trabalhista. No liame apresentado, é indispensável conferir a relevância dada aos aspectos dos direitos humanos e relacioná-los aos direitos trabalhistas para que haja uma implementação de um programa social que vise à proteção do trabalhador.

**Palavras-chave:** *relação de emprego; assédio moral; dignidade da pessoa humana; meio ambiente do trabalho.*

## INTRODUÇÃO

No presente artigo, pretende-se abordar algumas questões importantes que constituem a relação de trabalho: o respeito e a proteção da dignidade da pessoa humana – cujo princípio está consubstanciado em nossa Carta Maior – e os direitos da personalidade do empregado, garantidos na Constituição Federal e no Código Civil.

A infração dos direitos fundamentais em forma de qualquer tipo de assédio moral no âmbito laboral fere os direitos da personalidade do funcionário. Algumas consequências, como verificar-se-á neste artigo, refletem substancialmente no ambiente familiar. Tal ambiente também está protegido constitucionalmente pelo legislador originário, e é dever do Estado zelar pelo ambiente familiar, mantendo sua harmonia e paz.

---

<sup>1</sup> Maria Paula Alves Faria – Graduanda em Direito pela Universidade do Estado de Minas (UEMG), membro do Grupo de Pesquisa Jurisdição Constitucional e Tutela dos Direitos Coletivos.

<sup>2</sup> Mestrando em Direitos Coletivos e Cidadania pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Pós-Graduação Lato Sensu em Direito e Gestão Ambiental pela Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG). Bolsista CAPES. Ex-professor da Graduação em Direito da Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG) das disciplinas Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direitos Difusos e Coletivos. Advogado (OAB-MG).

É mister ressaltar que o desequilíbrio na relação de trabalho causado pela violação do princípio da dignidade da pessoa humana gera reflexos negativos no ambiente familiar. Esses reflexos, a priori, não são vistos com relevância no mundo jurídico e na sociedade, pois os abalos na relação familiar (como depressão, divórcio e suicídio) não ocorrem de maneira imediata após a vitimização do empregado pelo assédio de seu empregador.

A relevância do tema está ligada à expressiva quantidade de empregados assediados no Brasil: através de levantamentos feitos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), 36% da população economicamente ativa sofre ou já sofreu algum tipo de violência moral. Na Região Sudeste, os números são alarmantes, visto que 66% dos empregados já passaram por algum tipo de violência moral. Na Região Sul do país, a pesquisa aponta 21%.

Sendo assim, a reflexão do tema denota demasiada importância e possui natureza multidisciplinar. Faticamente, tem-se uma gama enorme de empregados vitimizados moralmente por seus empregadores, com sua saúde física ou psíquica abalada, desencadeando, assim, desarmonia no ambiente familiar.

## 1. OS DIREITOS HUMANOS CONSTITUCIONAIS

Os direitos humanos positivados na Carta Maior de 1988 estariam, para alguns autores, intrinsecamente ligados ao homem, à sua própria natureza, por serem direitos fundamentais impassíveis de divisão, intimamente necessários para os desenvolvimentos individual e social. A teoria *jusnaturalista* é sinteticamente definida por Alexandre de Moraes:

A teoria *jusnaturalista* fundamenta os direitos humanos em uma ordem superior universal, imutável e inderrogável. Por essa teoria, os direitos humanos fundamentais não são criação dos legisladores, tribunais ou juristas, e, conseqüentemente, não podem desaparecer da consciência dos homens. No item 1.1 da Declaração e Programa de Ação de Viena, adotada consensualmente pela Conferência Mundial dos Direitos Humanos, em 25 de junho de 1993, proclama-se que “os direitos humanos e liberdades fundamentais são direitos naturais de todos os seres humanos; sua proteção e promoção são responsabilidades primordiais dos Governos” (MORAIS, 2005. p. 15).

Assim sendo, de alguns direitos considerados como pertencentes à personalidade do indivíduo, destacam-se o direito à vida, à liberdade, ao nome, à imagem, à honra, às integridades física, moral e psíquica, à vida privada e à proteção da intimidade. Os direitos fundamentais e o direito à personalidade têm como principal objetivo a proteção da dignidade da pessoa humana. Ingo Wolfgang Sarlet define a dignidade da pessoa humana da seguinte forma:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2001. p. 60).

Já no que tange o tão discutido momento em que se inicia a vida, cita-se o artigo 2º do Código Civil: “Art. 2º: A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”. Dessa forma, o nascimento com vida é um requisito primordial para que o sujeito adquira direitos. Conforme descrito no próprio Código Civil, ao nascituro são garantidas condições especiais observadas por Maria Helena Diniz:

Aquele que há de nascer, cujos direitos a lei põe a salvo. Aquele que, estendo concebido, ainda não nasceu e que, na vida intrauterina, tem personalidade jurídica formal, no que atina aos direitos de personalidade, passando a ter personalidade jurídica material, alcançando os direitos patrimoniais, que permaneciam em estado potencial, somente com o nascimento com vida (DINIZ, 1998. p. 334).

Então, com o nascimento, inicia-se o estado de pessoa, e sua personalidade jurídica se extingue, em regra, com a morte (real ou presumida). Miguel Reali define o direito da personalidade como:

Não há, pois, como confundir direitos da personalidade, que todo ser humano possui como razão de ser de sua própria existência, com os atribuídos genérica ou especificamente aos indivíduos, sendo possível a sua aquisição. Assim, o direito de propriedade é constitucionalmente garantido, mas não é dito que todos tenham direito a ela, a não ser mediante as condições e processos previstos em lei.

Poderíamos dizer, em suma, que são direitos da personalidade os a ela inerentes, como um atributo essencial à sua constituição, como, por exemplo, o direito de

ser livre, de ter livre iniciativa, na forma da lei, isto é, de conformidade com o estabelecido para todos os indivíduos que compõem a comunidade. Como já disse, cada direito da personalidade se vincula a um valor fundamental que se revela através do processo histórico, o qual não se desenvolve de maneira linear, mas de modo diversificado e plural, compondo as várias civilizações, nas quais há valores fundantes e valores acessórios, constituindo aqueles as que denomino invariantes axiológicas. Estas parecem inatas, mas assinalam os momentos temporais de maior duração, cujo conjunto compõe o horizonte de cada ciclo essencial da vida humana. Emprego aqui o termo horizonte no sentido que lhe dá Jaspers, recuando à medida que o ser humano avança, adquirindo novas ideias ou ideais, assim como novos instrumentos reclamados pelo bem dos indivíduos e das coletividades (REALE, 2004).

Assim como preceituado por vários autores, os direitos à personalidade e os direitos humanos são intrínsecos à situação humana – são imutais, abstratos e inderrogáveis. Eles estão enraizados na própria existência do ser e transcendem o positivismo em legislação, pois estão intimamente ligados ao homem e, mesmo que não haja positivação, esses direitos existirão pelo próprio padrão ético em decorrência de seu caráter inato. Independentemente da positivação, serão protegidos pelo Direito.

Maurício de Cássio Corrêa classifica os direitos da personalidade como:

Constituem direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis erga omnes, como tem assentado a melhor doutrina. São os direitos que transcendem ao ordenamento jurídico positivo, porque ínsitos na própria natureza do homem, como ente dotado de personalidade. Intimamente ligados ao homem, para sua proteção jurídica, independentes de relação imediata com o mundo exterior ou outra pessoa, são intangíveis, de lege data, pelo Estado, ou pelos particulares (CORRÊA, 2014)

Desta forma, conclui-se que os direitos humanos ultrapassam a esfera do direito positivado, estando ligados à própria condição humana; com isso, não é possível enumerá-los e coloca-los em um rol taxativo. Para Miguel Reale:

A pessoa, como costume dizer, é o valor-fonte de todos os valores, sendo o principal fundamento do ordenamento jurídico; os direitos da personalidade correspondem às pessoas humanas em cada sistema básico de sua situação e atividades sociais, como bem soube ver Ives Gandra da Silva Martins. Segundo os partidários do Direito Natural clássico, que vem de Aristóteles até nossos dias, passando por Tomás de Aquino e seus continuadores, os direitos da personalidade seriam inatos, o que não é aceito pelos juristas que, com o Renascimento, secularizaram o Direito, colocando o ser humano no centro do mundo geral das normas ético-jurídicas. Para eles trata-se de categorias históricas surgidas no espaço social, em contínuo desenvolvimento. Não cabia ao legislador da Lei Civil tomar partido ante essas divergências teóricas, ainda que fazendo referência também ao Direito Natural Transcendental, na linha de Stammler ou de Del Vecchio.

O importante é saber que cada direito da personalidade corresponde a um valor fundamental, a começar pelo do próprio corpo, que é a condição essencial do que somos, do que sentimos, percebemos, pensamos e agimos (REALE, 2004).

É de grande valia observar que os direitos humanos são direitos que transcendem a pessoa. Por sua natureza fundamental, seu conteúdo é constituído de direitos e princípios universais válidos em todos os lugares e em qualquer tempo, mesmo que não estejam positivados juridicamente. Com isso, por consequência, entende-se que os direitos da personalidade também recebem essa característica de transcendentalidade, pois estão inatamente agregados à pessoa, protegendo sua dignidade nos aspectos físico, moral e intelectual.

Na Carta Maior de 1988, o legislador constituinte positivou, no artigo 5º, várias garantias fundamentais; dentre elas, positivou a inviolabilidade à intimidade, conforme verifica-se abaixo em seu inciso X:

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:

[...]

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.

No âmbito internacional, a *Declaração universal dos direitos humanos* (1948) tem relativa importância no que tange a liberdade e a proteção à intimidade, pois, em seu artigo 12, discorre: “Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”. Outro instrumento internacional que coaduna à proteção dos direitos intrínsecos do homem é o *Pacto internacional de direitos civis e políticos* (1966) que, em seu artigo 17, dispõe:

1. Ninguém poderá ser objetivo de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais às suas honra e reputação.

2. Toda pessoa terá direito à proteção da lei contra essas ingerências ou ofensas.

Em harmonia com a Constituição Federal de 1988, o Código Civil de 2002 aborda o mesmo tema no Capítulo II, artigos 11 a 21. No artigo 11, é possível verificar a intransmissibilidade, a irrenunciabilidade e a limitação dos direitos da personalidade: “Art.

11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”.

Por se tratar de um complexo sistema de normas protetivas (tanto coletivamente, como a proteção ao trabalhador, quanto individualmente), a nossa Constituição Federal, conjuntamente com as normas e princípios do direito do trabalho, são instrumentos normativos de garantias de tais direitos. O legislador constituinte originário protegeu de forma especial os incisos e alíneas que tratam das garantias fundamentais, classificando-as como cláusulas pétreas e não permitindo, assim, que o poder constituinte reformador suprima direitos já positivados na Carta Magna.

## **2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Um dos direitos humanos fundamentais é tutelado com o intuito principal de proteger o trabalhador nas relações de trabalho, visando a sempre resguardar as suas qualidades. Para tanto, é necessário um meio ambiente do trabalho equilibrado que respeite as garantias fundamentais inerentes ao trabalhador e que preserve sua integridade física, mental e moral. Cabe sempre ao empregador providenciar tal ambiente. Outro princípio fundamental para o trabalho é o princípio da dignidade da pessoa humana, que facilmente é lesionado quando não há a tutela do mesmo.

A dignidade da pessoa humana é o princípio primordial dos direitos humanos. Apesar de, teoricamente, não existirem hierarquias das normas constitucionais, tal princípio é indispensável para os direitos humanos, encontrando-se, portanto, no topo das garantias individuais e coletivas.

Dessa forma, para garantir ao trabalhador que vida, honra, saúde, integridade e intimidade lhes serão preservadas no meio ambiente do trabalho, faz-se a tutela da dignidade. Essa tutela fundamental possui o objetivo de sincronizar harmonicamente a sociedade, o meio ambiente familiar e o trabalhador, visto que o direito da personalidade é baseado na tutela da dignidade da pessoa humana.

Ingo Sarlet nos faz refletir um pouco sobre a dignidade da pessoa humana: “a dignidade evidentemente não existe apenas onde é reconhecida pelo Direito e na medida em que este a reconhece, já que constitui dado prévio, não esquecendo, todavia, que o Direito poderá exercer papel crucial na sua proteção e promoção” (SARLET, 2001. p. 71). Canotilho discorre sobre alguns pontos de importante destaque: “direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão *jusnaturalista-universalista*); direitos fundamentais são os direitos do homem jurídico-institucionalmente garantidos e limitados *espacio-temporalmente*” (CANOTILHO, 1998. p. 369).

Com esse pensamento, infere-se que o ser humano não é um meio de utilização e submissão para a realização dos interesses de terceiros, mas que é um fim, tendo em sua essência a ideia de que a dignidade humana é superior a tudo, não podendo ser objeto de barganha ou suborno. Assim, a dignidade possui um valor absoluto, valor esse em que a pessoa merece um tratamento diferenciado e dotado de atenção e proteção.

É obrigação do empregador a tutela dos princípios básicos e fundamental para o trabalhador, para que esse possa trabalhar em harmonia com o ambiente ao qual foi submetido.

Os textos esculpados no art. 1º, incisos II, III e IV da Constituição Pátria, são verdadeiros princípios a serem seguidos, são luminárias a espargir luzes com efeitos sociais e jurídicos para toda a ordem política, jurídica e social. Dos princípios fundamentais da República Brasileira, como indica a Constituição Federal de 1988 em seu art. 1º, incisos I a V, a dignidade da pessoa humana, como supremo valor, deve ser considerada o fundamento maior da ordem jurídica brasileira. É a dignidade que revela os atributos inerentes e indissociáveis da pessoa humana. (ALVARENGA, 2010).

O trabalho é, junto com a vida, a liberdade e a segurança, um valor fundamental, fazendo parte daqueles direitos essenciais que, sendo garantidos socialmente pelo Estado, permitirão efetivar a dignidade da pessoa humana.

O direito do trabalho resguarda ao empregado a condição de hipossuficiência, estreitando a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, enunciado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Se houver supressão da dignidade da pessoa humana, não existirá, de forma plena, a concreção dos direitos individuais e sociais. Nesse sentido, o desembargador do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, esclarece:

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem jus política e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas. (DELGADO, 2004. p. 40)

Portanto, é fácil perceber que o direito do trabalho busca o reconhecimento e o aperfeiçoamento do meio ambiente do trabalho e da condição humana para que os trabalhadores brasileiros possam ter uma condição digna no labor.

Direitos individuais e coletivos – correspondem aos direitos propriamente ligados ao conceito de pessoa humana e de sua própria personalidade, como, por exemplo: vida, dignidade, honra, liberdade. Basicamente a Constituição de 1988 os prevê no art. 5º [...]

Direitos sociais – caracterizam-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, que configura um dos fundamentos de nosso Estado Democrático, conforme preleciona o art. 1º, IV. A Constituição Federal consagra os direitos sociais a partir do art. 6º. (MORAIS, 2005. p. 23-24)

Diante dos dispositivos apresentados, tem-se, portanto, um sistema de princípios que normatizam a defesa da dignidade da pessoa humana e do trabalhador através de seus direitos sociais. Tal sistema não se exaure, pois as relações de trabalho repercutem de forma ampla e complexa, transformando a sociedade e a família. Por isso, a existência do ramo do direito do trabalho se torna de suma importância, razão pela qual deve-se atentar às modificações sociais e defender os princípios constitucionais garantidos aos indivíduos e à coletividade, repensando a sociedade de forma harmônica e equilibrada.

### **3. OS DIREITOS HUMANOS E O DIREITO DO TRABALHO**

A proteção aos direitos fundamentais é normatizada pela própria Carta Magna, pela *Consolidação das leis do trabalho*, pelas leis trabalhistas esparsas e, finalmente, pelo direito civil – esse instaurador de uma tutela genérica da personalidade no âmbito da sociedade.

O Código Civil pode ser ainda invocado como ponto de referência no processo hermenêutico de interpretação e aplicabilidade das normas *justralhistas* pelo intérprete e aplicador do direito do trabalho. Porém, essa subsidiariedade somente pode ser

utilizada como ponto de referência naquilo que não seja incompatível com os princípios do direito do trabalho e com os seus princípios constitucionais.

### 3.1.1. As discriminações contra o trabalhador

Apesar de todos os avanços e conquistas relacionados ao direito do trabalho, alguns direitos básicos dos cidadãos ainda carecem de uma base mais sólida para serem incorporados. Um desses direitos é a garantia do acesso livre ao trabalho, sem discriminação. Entende-se por discriminação uma conduta em que se estabelecem diferenças que violam o direito das pessoas com base em critérios ilegítimos e injustos, tais como raça, sexo, idade e opção religiosa e sexual. Discriminação ainda representa um preconceito que vai contra o princípio fundamental de justiça e de liberdade. A lei 9.029/95 preceitua, em seus dois primeiros artigos, que:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Portanto, é urgente e necessária a efetivação dos preceitos normatizados que representam o respeito aos direitos de personalidade do trabalhador, pois é para o bem-estar do ser humano que o trabalho se direciona. A Constituição Federal de 1988 determina que:

Art. 4º, VIII. Princípio da República Federativa do Brasil nas suas relações internacionais o repúdio ao racismo;

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: (...)

Inciso XLII. A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;  
Art. 7º, XXX. Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de cor.

Nesse quadro, normatiza, ainda, a Lei 9.799, de 1999, inserindo um novo artigo na CLT (373-A) que fixa critérios antidiscriminatórios relevantes no tocante à mulher trabalhadora. A postura antidiscriminatória nas relações de trabalho adveio dos princípios da não discriminação e da igualdade, proclamados em diversos instrumentos normativos no âmbito mundial.

#### 3.1.1.1. Declaração dos direitos do homem e do cidadão

A *Declaração dos direitos do homem e do cidadão* procura definir os direitos individuais e coletivos dos homens como universais (válidos e exigíveis a qualquer tempo e em qualquer lugar). Foi influenciada pela doutrina dos direitos naturais.

Art. 1.º Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum.

[...]

Art. 6.º A lei é a expressão da vontade geral. Todos os cidadãos têm o direito de concorrer, pessoalmente ou através de mandatários, para a sua formação. Ela deve ser a mesma para todos, seja para proteger, seja para punir. Todos os cidadãos são iguais a seus olhos e igualmente admissíveis a todas as dignidades, lugares e empregos públicos, segundo a sua capacidade e sem outra distinção que não seja a das suas virtudes e dos seus talentos.

#### 3.1.1.2. Constituição Mexicana de 1917

A Constituição do México de 1917 é a atual lei suprema da federação mexicana. Foi a primeira da história a incluir os chamados *direitos sociais*. Trata-se de uma constituição anticlerical e liberal, incluindo medidas relativas ao trabalho e à proteção social bastante radicais para a época, bem como reformas destinadas a restringir a posse de explorações mineiras e de terras por estrangeiros. Anuncia uma reforma agrária e leis sociais (jornada de oito horas, direito de associação em sindicatos, direito à greve, salário mínimo, limitação do trabalho feminino e infantil). A não reeleição do presidente e a extinção do cargo de vice-presidente foram igualmente estabelecidos nesta constituição.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

[...]

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidade.

### 3.1.1.3. A Carta das Nações Unidas

A Carta das Nações Unidas é o acordo que forma e estabelece a organização internacional alcunhada Nações Unidas. É tida como entidade máxima da discussão do direito internacional e fórum de relações e entendimentos supranacionais.

A Carta postula que as obrigações às Nações Unidas prevalecem sobre quaisquer outras estabelecidas em tratados diversos.

Art. 1º: [...]

Alínea 3. Conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de carácter econômico, social, cultural ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião;

### 3.1.1.4. Do assédio moral

A sujeição do empregado a abusos psicológicos de forma repetitiva é classificada como um tipo de agressão pressuposta do assédio moral, deteriorando a saúde do sujeito passivo e comprometendo sua plenitude psíquica. A doutrina enquadra o assédio em diversas alíneas do artigo 483 da CLT, sendo as mais comuns as que se seguem abaixo:

Artigo 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

[...]

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem [...].

A doutrinadora francesa Marie-France Hirigoyen define por assédio moral no local de trabalho:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002. p. 65).

Os tribunais vêm entendendo que o assédio moral fere a dignidade, a intimidade e a personalidade do empregado, ensejando, assim, indenização por danos morais, conforme jurisprudências abaixo:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.<sup>3</sup>

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os limites do poder do empregador encontram-se, além das quatro dimensões (diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar), nos princípios da dignidade da pessoa humana do trabalhador, consubstanciado nos direitos sociais e humanos, que tutelam os direitos enraizados no artigo 5º da nossa Carta Maior. A caráter de ilustrativo, o preâmbulo da Constituição Federal já demonstra a proteção da dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade, além do *caput* do artigo 5º, juntamente com os incisos I, III, X, LIII, LIV, XII, XXIII, artigo 1º, inciso III, e artigo 3º, incisos I e IV, dentre vários outros dispositivos.

---

<sup>3</sup> TRT - 17ª Região - **RO 1315.2000.00.17.00.1** - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237.

Ao empregador, em situações específicas e de forma excepcional, a legislação concede a utilização do *jus variandi*, em que poderá se utilizar da atribuição legal, por vezes autoritária, a fim de organizar a sua atividade empresarial conforme entender necessário. Assim sendo, de forma drástica, poder-se-á fazer uso do que procedem o artigo 468, o artigo 469, §1º, e o artigo 474, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, e podendo aplicar-se a chamada suspensão disciplinar pelo prazo de até 30 (trinta) dias.

Tal penalidade representa suspensão do contrato de trabalho; conseqüentemente, o empregado não recebe remuneração alguma durante esse tempo, causando-lhe demasiada perda e ferindo os direitos fundamentais do emprego (um deles é a própria dignidade da pessoa humana, pois a Constituição de 1988 prioriza a proteção dos direitos sociais). Sendo assim, a proteção ao direito da personalidade do trabalhador é de vital importância, pois, dessa forma, consubstanciaria-se aquilo que a Carta Maior de 1988 desejava. Os mecanismos pelos quais a Consolidação das Leis do Trabalho aborda os princípios basilares de dignidade e da personalidade do trabalhador, em alguns aspectos, mostram-se dissonantes com a Constituição Federal. Por isso, a reflexão do poder do *jus variandi*, a qual o empregador dispõe, torna-se necessária, pois, em alguns pontos, há claramente dispositivos que sobressaem os poderes do empregador em detrimento do empregado, desbalanceando assim o equilíbrio entre o empregador e o empregado, gerando, sem dúvidas, um meio ambiente desequilibrado que desrespeita os princípios constitucionais protetores da personalidade e da dignidade e sociais.

Então, o equilíbrio e a harmonia da relação familiar resta abalada, visto que os meios de produção, a forma gerencial das empresas, o assédio moral em seus vários níveis, e as jornadas de trabalho exaustivas refletem negativamente no ambiente familiar. O assédio moral, em suas várias vertentes, traumatiza demasiadamente o funcionário, algo que também afeta o meio ambiente doméstico e suas relações domiciliares.

O desrespeito com as normas trabalhistas, os programas públicos precários e a falta de fiscalização acabam por incidir maior nível de estresse e abalo emocional dos trabalhadores. O trabalho está estritamente ligado com a relação familiar. A proteção de um ambiente familiar equilibrado e harmônico não deixa de passar pelo crivo do ambiente do trabalho equânime e sadio.

Sendo assim, tanto o meio ambiente artificial do trabalho quanto o meio ambiente familiar devem primar pelo equilíbrio, principalmente o primeiro, pois seu desequilíbrio fere os preceitos constitucionais e infraconstitucionais, como o princípio da dignidade da pessoa humana. Pelo princípio da preservação, o empregador deve reduzir ao máximo os riscos da atividade, evitar os diversos tipos de assédio moral e tratar o empregado com hombridade e respeito, propagando, assim, essa harmonia que refletirá positivamente nos próprios direitos da personalidade.

Precipuamente, além do empregado e de sua família toda, a sociedade ganhará com os benefícios do equilíbrio no ambiente do trabalho e do respeito aos direitos humanos e a própria dignidade da pessoa humana. A vantagem deixa de ser individual, transcendendo para toda a coletividade.

#### **ABSTRACT**

This article aims to reflect about moral harassment inside the labor environment. Such harassment damages the worker's personality right and violates the human person dignity principle. This study also seeks to point out the human person dignity principle as legitimate right predicted in our Federal Constitution, in our Civil Code, and other international provisions, co-relating its schematics inside the juridical labor field. It is mandatory to evaluate the relevance given to the aspects of human rights as a direct representation of basic human rights and to relate them to labor rights so that there is an implementation of a social program aiming to provide protection to the worker.

**Keywords:** *employment relations; moral harassment; human person dignity; labour artificial environment.*

#### **REFERÊNCIAS**

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro.** Disponível em: <<http://www.clubjus.com.br/?artigos&ver=2.29172>>. Acesso em 30 set 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

BENDER, Mateus. Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3334, 17 ago. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22435>>. Acesso em: 30 set 2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional.** Coimbra: Almedina, 1998.

CORRÊA, Maurício de Cassio. **Direitos da personalidade.** Disponível em: <<http://www.coladaweb.com/direito/direitos-da-personalidade>>. Acesso em: 30 set 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2004. p. 40.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. 3v.

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

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 15.

REALE, Miguel. **Os direitos da personalidade**. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/dirpers.htm>>. Acesso em: 30 set 2014.

SARAIVA, Renato (org). **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2001.

TRT - 17ª Região - **RO 1315.2000.00.17.00.1** - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237.

TST, RR - **190200-53.2009.5.09.0072**, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 04/05/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: 13/05/2011.

ONU. **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em: 31 mar 2014.