

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO¹

Beatriz Renck

Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

INTRODUÇÃO

O assédio moral é questão cada vez mais relevante no âmbito do Direito do Trabalho, em virtude de seu recrudescimento nos últimos tempos, por conta da adoção de práticas empresariais que não valorizam a face humana do trabalho e exacerbam a produtividade e a competitividade como forma de geração de lucro, produzindo um ambiente propício ao desenvolvimento dessa espécie de violência moral perversa.

O enfoque deste estudo se dá a partir da adoção da dignidade da pessoa humana como valor fundante da ordem jurídica, intimamente ligado ao exercício dos direitos fundamentais.

A partir deste referencial, pretende-se demonstrar que o respeito aos direitos e garantias fundamentais expressos na Constituição Federal de 1988 não se restringe ao Poder Público; ao contrário, também tem lugar nas relações privadas, em especial naquelas em que, a exemplo da relação de emprego, uma das partes exerce uma parcela significativa de poder na sociedade, como é o caso do empregador. E, nesse sentido, o assédio moral, como violência perversa que submete o trabalhador a humilhações e perseguições veladas no âmbito da empresa, ofende a dignidade da pessoa humana.

Com base nesses pressupostos, o estudo tem o intuito de buscar um conceito de assédio moral, discorrendo sobre suas diversas formas, sobre situações similares, mas que não se confundem com o assédio moral, assim como sobre as causas e conseqüências à pessoa da vítima.

Por fim, defende-se a idéia de que a valorização da pessoa do trabalhador e a manutenção de um ambiente sadio de trabalho, de forma a prevenir e coibir eventuais manifestações de terror psicológico é encargo do empregador, como sujeito responsável pela direção do empreendimento econômico.

1. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO VALOR FUNDAMENTAL DA ORDEM JURÍDICA – RESPEITO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE

É inegável que a dignidade da pessoa humana, como expressão do direito à vida em todas as suas dimensões, é princípio essencial que fundamenta a ordem jurídica, e, a exemplo de outras Constituições, está expresso no inciso III do artigo 1º de nossa Carta Constitucional, como valor fundamental intimamente ligado ao exercício dos direitos fundamentais ali elencados.

¹ Trabalho de conclusão do módulo de Direito do Trabalho do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário da Universidade de Santa Cruz do Sul em convênio com o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Fundação Escola da Magistratura do Trabalho-FEMARGS.

Como refere Maria Celina Bodin de Moraes, o primeiro documento a consagrar mais incisivamente o princípio foi a Lei Fundamental de Bonn, de maio de 1949: “art.1.1. A dignidade do homem é intangível. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os poderes estatais”.²

A definição legal, todavia, foi precedida de intenso debate filosófico e jurídico a respeito do tema, de modo que a dignidade não é criação constitucional, ainda que a Constituição Federal a tenha elevado à categoria de alicerce de toda a ordem jurídica.³

Na esteira dos ensinamentos de Ingo Sarlet, posiciona-se no sentido de que a Constituição Federal não incluiu a dignidade no rol dos direitos fundamentais, elevando-a, isso sim, à categoria de princípio ou valor fundante da ordem jurídica, traduzindo, aliás, a posição dominante no pensamento jurídico constitucional luso, espanhol e germânico a respeito da matéria, circunstância que, ao contrário de comprometer seu papel de valor fundamental da ordem jurídica, lhe outorga maior força em termos de eficácia e efetividade.⁴

Se o princípio da dignidade humana e sua correlação direta com os princípios fundamentais é indiscutivelmente o fundamento do direito constitucional contemporâneo,⁵ seu conceito e amplitude, são frutos de extensa discussão doutrinária e de complexa definição, ainda mais na atualidade, porque a dignidade não se resume ao simples direito à vida propriamente dito, mas ao exercício de todos os atributos que lhe são próprios.

A propósito, a definição do conceito de dignidade é essencial, como refere Béatrice Maurer, porque, dependendo da definição escolhida, o conceito de violação não será idêntico, e, nesse sentido, o contexto altamente individualista de nossa sociedade é preocupante, na medida em que, na ausência de qualquer definição objetiva da dignidade, cada um poderia conceituá-la como bem lhe aprouvesse.⁶

A dignidade diz respeito à própria condição humana e se relaciona diretamente com as manifestações da personalidade⁷ e não se limita a oferecer garantias à integridade física do ser humano, visando, isso sim, afastar qualquer ação que venha tratá-lo na condição de objeto, ignorando sua qualidade de sujeito de direitos.⁸

Nesse sentido, o tratamento que muitas vezes se dispensa ao ser humano, no sentido de não reconhecê-lo como fim em si mesmo, mas como meio para atingir

² MORAES, Maria Celina Bodin de. O Conceito de Dignidade Humana: Substrato Axiológico e Conteúdo Normativo. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). Constituição, *Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 115.

³ Idem. *Ibidem*.

⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 67 e 71.

⁵ Idem. p. 25 e 26.

⁶ MAURER, Beatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana...ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. Tradução de Rita Dostal Zanini. in: SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 62 e 63.

⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: _____. *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 13 e 14.

⁸ MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 117.

produtividade ou desenvolvimento econômico, se constitui em frontal agressão ao princípio da dignidade da pessoa humana. Como ensina Martins Catharino, essa “coisificação” se apresenta como fenômeno geral, presente no regime capitalista, onde os indivíduos são valorizados pelo que são capazes de produzir, tratados como coisa, e a contraprestação do trabalho humano como custo de produção.⁹

Por isso, a referência à dignidade da pessoa humana se constitui, atualmente, na derradeira proteção ao liberalismo extremado e a barbárie. O respeito aos direitos fundamentais, que decorre do princípio da dignidade da pessoa humana, como valor que alicerça toda a ordem jurídica, é exigível não apenas do Poder Público, mas também de toda a sociedade. O simples respeito à liberdade não preserva, necessariamente, a dignidade humana. A dignidade pressupõe a liberdade, mas “a liberdade não é toda a dignidade”.¹⁰

Adota-se a posição de Maria Celina Bodin de Moraes¹¹, para quem, do substrato material da dignidade decorrem quatro princípios jurídicos fundamentais, ou seja, o da igualdade (uma vez que se reconhece a existência de outros iguais), o da integridade física e moral (porque os iguais merecem igual respeito a sua integridade psicofísica), da liberdade (pois a dignidade pressupõe a vontade livre da pessoa) e da solidariedade (no sentido de que a pessoa humana faz parte do grupo ou comunidade social).

Dos quatro princípios referidos, pretende-se destacar o da igualdade e da integridade psicofísica, em função da sua relevância para o estudo do tema que será enfrentado, mais especificamente, com relação ao assédio moral na relação de emprego.

Do princípio da igualdade decorre o direito de tratamento igualitário, sem qualquer espécie de discriminação. Todavia, esta é apenas uma das formas de igualdade, ou seja, a igualdade formal. A igualdade formal, todavia, não é suficiente a preservar o princípio da dignidade humana. Isso porque as pessoas não vivem em idênticas condições sociais, econômicas ou psicológicas, de modo que a única forma de preservar efetivamente a igualdade foi adotar a chamada igualdade substancial, que consiste em tratar as pessoas desiguais de forma também desigual, sendo que esta passou a ser a concepção mais avançada do conceito de igualdade.¹²

No particular, o direito do trabalho foi o primeiro a subverter a regra da igualdade formal, reconhecendo a desigualdade existente entre empregado e empregador e adotando a tese do tratamento desigual a fim de alcançar a igualdade substancial. Atualmente, outros ramos do direito também se valem dessa fórmula, em situações de desigualdade que envolvem, por exemplo, locatários ou consumidores, a fim de preservar a igualdade substancial, na medida em que a igualdade formal se mostrou insuficiente, ao longo dos tempos, para preservar a dignidade humana em todas as suas dimensões.

⁹ CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e Seqüela*. São Paulo: Editora LTr, 1997, p. 25.

¹⁰ MAURER, Beatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana...ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 62 e 63.

¹¹ MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 117.

¹² MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p.122.

Além da questão da igualdade já referida, o que se pretende demonstrar, ainda, com apoio na lição de Maria Celina Bodin de Moraes, é que subjacente ao princípio da dignidade se encontra a proteção à integridade psicofísica da pessoa humana, a qual serve a garantir inúmeros direitos de personalidade, estabelecendo o que se poderia chamar de direito à saúde, que inclui o direito a um bem-estar não apenas físico, mas também psicológico.¹³

Nesse mesmo sentido a posição de Ingo Sarlet, ao explicitar que, em função do princípio da dignidade da pessoa humana é que se pode admitir, ainda que não haja menção expressa em nossa Constituição Federal, a tutela de um direito ao livre desenvolvimento da personalidade. Em vista disso se reconhece a proteção da identidade pessoal, que se traduz, entre outras dimensões, no respeito à privacidade, intimidade, honra e imagem.¹⁴

O respeito aos direitos de personalidade tem especial relevância no âmbito da relação de emprego, em virtude do estado de sujeição em que se encontra o trabalhador em relação ao empregador, e dos conflitos criados pelo confronto entre o respeito à dignidade humana e o direito à livre disposição dos bens e à propriedade privada.

O exercício do direito à livre iniciativa e o desenvolvimento da atividade econômica, entretanto, somente são possíveis se conformados pelo respeito à dignidade humana, e, nesse sentido, os direitos fundamentais interferem na autonomia privada, tornando ilegítimas todas as exigências que excedam os limites da operação econômica e que sejam ofensivas ao núcleo central da personalidade humana.¹⁵

Justamente em razão das particularidades da relação de emprego, por força do conflito econômico ali subjacente, onde se contrapõem os direitos da pessoa com os do livre exercício da iniciativa privada, é que, no direito alemão, os Tribunais Trabalhistas tratam de modo específico os efeitos da cláusula da dignidade humana, prevista no artigo 1º da Lei Fundamental da República Federal da Alemanha, sobre as relações de emprego. Cuida-se quase de um direito de personalidade próprio da área trabalhista, atribuindo-se uma configuração humanamente digna da relação de emprego, onde o empregador está adstrito aos deveres de cuidado e assistência.¹⁶

O direito do trabalho sempre esteve impregnado desse caráter humanista, porque o trabalho é fator e condição da dignidade humana, que não pode ser abalada por aspectos relacionados à produção ou ao crescimento econômico. Ainda assim, muitas vezes se tem abandonado os princípios básicos que norteiam essa concepção, em favor de indicadores econômicos, encarando o trabalho humano como mero custo de produção.

Como adverte Aldacy Rachid Coutinho, é preciso abandonar a visão da contratualidade desde a perspectiva da autonomia da vontade, como obrigação puramente

¹³ Idem. p. 125.

¹⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 86.

¹⁵ GEDIEL, José Antonio Peres. *A Irrenunciabilidade a Direitos da Personalidade pelo Trabalhador*. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 156 e 160.

¹⁶ HÄBERLE, Peter. *A Dignidade Humana como Fundamento da Comunidade Estatal*. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet e Pedro Scherer de Mello Aleixo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 113.

patrimonial,¹⁷ quando o próprio direito privado se constitucionalizou, encontrando-se redimensionado e humanizado, sob a égide do valor fundamental da dignidade da pessoa humana.

De fato, com a edição do novo Código Civil, abandonou-se a idéia individualista que fundamentava o direito privado e que não era consentânea com os princípios da nova ordem constitucional, em especial a dignidade da pessoa humana, como valor fundante dessa nova ordem jurídica.

Em decorrência da valorização da pessoa humana, que não é vista mais apenas como sujeito de uma relação obrigacional, estabeleceu-se uma nova ideologia, onde o contrato deve atender sua função social, justamente como forma de humanizar a sociedade, impedindo que as relações sejam ditadas apenas pelos interesses dos mais fortes ou daqueles com maior poder econômico.

O direito privado se desvinculou da antiga idéia de incomunicabilidade com os princípios constitucionais, como se fosse possível conceber uma ordem constitucional que se dirigisse ao Poder Público, mas não produziu eficácia entre os particulares.

Coerente com essa nova ideologia, o Código Civil em vigor no País adotou a defesa dos direitos da personalidade, como expressão do princípio da dignidade humana, prevendo modalidades de responsabilidade civil a fim de indenizar eventuais ofensas à dignidade humana.

Nesse sentido a lição de Judith Martins Costa, para quem a interpretação do novo Código Civil exige a compreensão de seus critérios de valor, fundados na “ética da situação”, baseados na nova ideologia que o fundamenta “abeberada, diretamente, nos Direitos Fundamentais”.¹⁸

Dentro dessa nova ótica, na qual os direitos fundamentais assumem especial relevância como fundamento da ordem jurídica, parece que não há mais como admitir que os direitos e garantias fundamentais estejam endereçados apenas ao Poder Público.

Entretanto, a forma e os limites da vinculação dos particulares a estes princípios, sempre mereceu especial atenção da doutrina e foi objeto de intenso debate, devendo ser analisado, ainda que de forma não exaustiva, como pressuposto ao exame da configuração do assédio moral como ofensa à intimidade e dignidade do trabalhador.

2. A QUESTÃO DA EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES ENTRE PARTICULARES

A defesa dos direitos e garantias fundamentais surgiu como forma de preservar o indivíduo contra os abusos do Poder Público, ou seja, como meio de salvaguardar o exercício da liberdade individual.

A evolução social e econômica, contudo, revelou que a simples defesa da liberdade perante o estado não era suficiente a garantir o bem-estar do indivíduo, assim como

¹⁷ COUTINHO, Aldacy Rachid. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 167.

¹⁸ COSTA, Judith Martins. Os direitos fundamentais e a opção culturalista do novo Código Civil. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 81.

demonstrou que não apenas o Estado, mas a própria sociedade, especialmente em razão da desigualdade econômica, era capaz de produzir opressão e injustiça, de modo a violar o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos e garantias fundamentais que daí emanam.

Isso porque, como afirma Juan Maria Bilbao Ubillos, a concepção de que os direitos fundamentais se dirigiam unicamente contra o poder estatal fundava-se na igualdade existente na esfera social. Ocorre que a realidade desmente a existência de uma igualdade jurídica em grande parte dos vínculos estabelecidos entre os sujeitos privados. O direito conhece o exercício da autoridade na esfera privada, enquanto capacidade de condicionar e determinar decisões, fazendo valer a própria vontade. O poder não está apenas concentrado na esfera estatal, mas disseminado na sociedade, causando uma desigualdade que é indissociável das relações humanas.¹⁹

Passou-se a discutir, então, a questão relativa à eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, ou seja, nas relações entre os próprios particulares, havendo intenso debate na doutrina a esse respeito, especialmente porque, diferentemente das relações com o Estado, ambos os pólos da relação jurídica são detentores de direitos e garantias fundamentais, o que torna de difícil solução o conflito entre os direitos de cada um deles.

O problema reside justamente em definir até que ponto o indivíduo pode recorrer aos direitos fundamentais nas relações com outro particular, que exerceria o papel de obrigado ao cumprimento dos direitos e garantias fundamentais, mas também seria titular dos mesmos direitos. A nota típica dessa configuração é justamente o fato de que ambos os sujeitos são titulares de direitos fundamentais, o que impõe a proteção desses direitos, e, ao mesmo tempo, a necessidade de certos limites recíprocos ao seu exercício, estabelecendo-se um conflito inexistente no que se refere às relações entre particulares e o Poder Público, o qual, em princípio, não é titular de direitos fundamentais.²⁰

Como ensina Ingo Sarlet, a questão acabou sendo discutida na doutrina e jurisprudência constitucional sob várias denominações, especialmente “eficácia privada”, “eficácia em relação a terceiros” (“*Drittwirkung*” ou eficácia externa) e “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”. As duas últimas expressões e a questão propriamente dita foram inicialmente discutidas na doutrina constitucional alemã, onde o tema obteve o mais acirrado debate, gerando intensa controvérsia, o que acabou atraindo a doutrina europeia em geral.²¹

De outra parte, e na esteira da lição de Ingo Sarlet, adota-se a expressão “eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares”, por ser mais precisa e fidedigna, na medida em que a expressão eficácia horizontal pressupõe a igualdade de condições entre os sujeitos, o que não ocorre em se tratando da relação entre um

¹⁹ UBILLOS, Juan Maria Bilbao. ¿En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales?. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p.300.

²⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos Fundamentais e Direito Privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. In _____. *A Constituição Concretizada. Construindo Pontes entre o Público e o Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000, p. 107.

²¹ Idem. p. 108.

particular e um detentor de poder social. E a expressão eficácia quanto a terceiros dá a entender se tratar de um terceiro nível de eficácia, quando está em pauta um segundo nível de relacionamento, em contraposição à clássica situação de relacionamento entre um particular e o Poder Público.²²

Ainda que cada vez seja menor o número de doutrinadores que não reconhecem a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, a posição adotada por estes não é idêntica. Parte da doutrina defende a eficácia mediata ou indireta dos direitos fundamentais, a partir da qual a força jurídica dos princípios constitucionais se afirmaria através dos princípios de direito privado, enquanto outra corrente defende a aplicação imediata dos direitos e garantias fundamentais.

Os defensores da eficácia imediata entendem que os direitos fundamentais prescindem de qualquer transformação para que sejam aplicados nas relações privadas, atuando diretamente como direitos de defesa oponíveis a outros particulares, gerando uma proibição de qualquer limitação ao seu exercício, enquanto os defensores da eficácia mediata ou indireta defendem que os direitos fundamentais não são diretamente oponíveis, precisando da atuação do legislador ou, na ausência destas, dos órgãos judiciais.²³

Ainda que alguns doutrinadores sustentem que a aplicação ilimitada da teoria imediata poderia gerar destruição do direito contratual e do direito da responsabilidade extracontratual,²⁴ e, concretamente, a aplicação de qualquer uma das teorias pudesse levar ao mesmo resultado prático, a opção por uma ou outra tese revela uma faceta ideológica, já que a decisão pela eficácia direta traduz opção pela efetividade do sistema de direitos e garantias fundamentais, assim como por um “constitucionalismo da igualdade”, enquanto a opção pela eficácia mediata está relacionada a uma concepção do constitucionalismo com inspiração liberal-burguesa.²⁵

De resto, nossa Constituição Federal contém regra expressa no sentido da aplicação imediata dos direitos e garantias fundamentais, de sorte que, ao menos no direito pátrio, parece certa a conclusão pela eficácia imediata dos direitos fundamentais, inclusive nas relações entre particulares, à exceção daqueles casos em que o direito tem por destinatário exclusivamente o Poder Público, sem que isso signifique que os direitos são absolutos. Nas relações entre os particulares, considerando eventual conflito entre direitos fundamentais, a solução deve passar por uma ponderação dos valores em discussão.²⁶

²² Cf. SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos Fundamentais e Direito Privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. In _____. *A Constituição Concretizada. Construindo pontes entre o público e o privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000, p.114.

²³ Idem. p. 122-124- passim.

²⁴ Nesse sentido a posição de CANARIS, Claus Wilhelm. A Influência dos Direitos Fundamentais Sobre o Direito Privado na Alemanha. (Tradução de Peter Naumann) In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 235.

²⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. op.cit., p.147.

²⁶ Nesse sentido a posição de SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 379 e Direitos Fundamentais e Direito Privado: Algumas Considerações em Torno da Vinculação dos Particulares aos Direitos Fundamentais. In _____. *A Constituição Concretizada. Construindo Pontes entre o Público e o Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

A questão da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas assume especial relevância no âmbito do direito do trabalho, em virtude do inegável poder social exercido pelo empregador e da evidente desigualdade entre os pólos da relação jurídica em questão.

No dizer de Vieira de Andrade, há situações de poder especial exercido por grupos ou indivíduos sobre outros. Trata-se de relações de poder privado semelhantes às relações de direito administrativo, onde não existe igualdade entre os sujeitos e, por isso, justifica-se a proteção do indivíduo que está em posição de vulnerabilidade.²⁷

Na verdade, como refere Juan Maria Ubillos, a origem e o desenvolvimento mais significativo da teoria do *Drittwirkung* foi justamente no campo das relações de trabalho, o que se explica pela subordinação presente na relação de emprego. O poder diretivo e disciplinar do empregador é uma ameaça potencial aos direitos fundamentais dos trabalhadores, em face do grande envolvimento da pessoa do trabalhador na prestação de trabalho.²⁸

Portanto, a despeito do poder diretivo de que dispõe o empregador, que inclui a organização do trabalho e atividade dos empregados, objetivando o sucesso do empreendimento econômico, com a obtenção da produtividade e do lucro desejados, este poder se encontra limitado pelo respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial ao valor da dignidade humana.

Nessa ótica, o empregador está obrigado a respeitar e a manter um ambiente de trabalho saudável, do ponto de vista físico e psicológico, de forma a garantir o pleno exercício dos direitos de personalidade dos trabalhadores.

3. ASSÉDIO MORAL NA EMPRESA – DESRESPEITO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

O assédio moral se constitui em uma violência degradante que tem lugar nas diversas relações sociais desenvolvidas pelo ser humano. As relações sociais perversas podem se estabelecer na família – entre casais ou entre pais e filhos –, na escola, ou no trabalho. Essa última hipótese é a questão que merecerá análise nesse estudo.

Como refere Márcia Novaes Guedes, o “terror psicológico no trabalho faz adoecer e pode matar”. A velha empresa, calcada no poder diretivo do empregador e na subordinação do empregado, sempre valorizou a competição. A empresa pós-moderna, por sua vez, tornou a competição uma verdadeira guerra, sem se compadecer do vencido.²⁹

O assédio moral no local de trabalho se caracteriza por qualquer conduta abusiva, traduzindo-se, especialmente, em atos, gestos, palavras ou escritos que tragam dano à

²⁷ ANDRADE, José Carlos Vieira. Os Direitos, Liberdades e Garantias no Âmbito das Relações entre Particulares. (Texto que corresponde ao Capítulo VII da obra Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976, 2ª ed., Coimbra, Almedina, 2001). In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 284 e 285.

²⁸ UBILLOS, Juan Maria Bilbao. ¿En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales?. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 302.

²⁹ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo. LTr Editora, 2005, p. 19 e 23.

personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, conforme a lição da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen.³⁰

No início de 1984, o cientista sueco *Heinz Leymann* publicou uma longa pesquisa onde demonstrou as conseqüências do *mobbing*, revelando os malefícios causados, especialmente na área neuropsíquica, à pessoa submetida a humilhações no local de trabalho. Os estudos se desenvolveram principalmente na Suécia e ao primeiro estudo seguiram-se muitos outros, especialmente no Norte da Europa. *Leymann* é considerado a maior autoridade no mundo sobre o terror psicológico no trabalho, sendo o pioneiro a popularizar o conceito e o termo *mobbing* nos países de língua germânica.³¹

A psiquiatra, psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen foi de especial importância para a denúncia do assédio moral no local de trabalho. Em sua obra "Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano" ela define o fenômeno e explicita o seu desenvolvimento na França, relatando casos de pessoas vitimadas no trabalho, apontando as graves conseqüências da violência perversa e, também, denunciando a falta de proteção na legislação a respeito da matéria.

A obra foi de importante contribuição para as denúncias do assédio moral, até então fenômeno que não era levado em conta pelas normas de proteção, ainda que praticado há muito tempo dentro das empresas. A partir daí, a autora recebeu inúmeras correspondências de trabalhadores relatando casos de assédio ocorridos nas empresas, fato que, aliado ao propósito de aprofundar a análise do tema à luz de tudo que foi assimilado a partir da publicação do primeiro livro, a levou a publicação de nova obra, agora tratando em específico dos casos de psicoterror no trabalho.³²

Consoante discorre a autora citada, o assédio no trabalho se iniciou com a origem do próprio trabalho, mas somente no começo da década foi identificado. Foi designado como *mobbing* por *Leymann*, pois o termo é derivado de *mob* (horda, bando, plebe) que indica a idéia de algo inoportuno. A guerra psicológica no local de trabalho envolve dois fenômenos, ou seja, o abuso de poder – que é facilmente identificável – e a manipulação perversa – que se instala de forma insidiosa, mas causa prejuízos muito maiores.³³

Em sua segunda obra, a autora discorre sobre as diversas terminologias utilizadas para definir o assédio moral, de acordo com as diferentes culturas, mas propõe uma diferenciação, afirmando que o termo *mobbing* refere-se mais a perseguições coletivas ou violência ligada à organização; *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*, incluindo chacotas e isolamento até outras atitudes abusivas, até com conotações sexuais e agressões físicas; o termo *assédio moral* é um termo mais específico, referindo-se mais propriamente a agressões mais sutis e mais difíceis de comprovar.³⁴

³⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 65.

³¹ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 2005, p. 25.

³² HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.

³³ Idem. *Assédio Moral. A violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 66.

³⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 85.

A vítima de assédio é humilhada e posta em situação de inferioridade. É isolada e levada a perder a própria autoconfiança. A manipulação perversa se instala de modo sutil, não declarado, por meio de gestos, sinais e insinuações, dificultando a defesa da vítima, justamente porque, diferentemente do abuso de poder, não se exterioriza por manifestações concretas. A vítima chega a ter dúvida se as atitudes efetivamente ocorrem ou são fruto de sua imaginação. Muitas vezes se pergunta se não é ela própria a culpada dos acontecimentos.

Ao contrário do que possa parecer, a vítima do assédio moral não é o empregado incompetente ou desidioso. Com frequência o assédio se instala quando uma pessoa reage ao autoritarismo de um chefe. Dentre as vítimas encontramos pessoas minuciosas e dedicadas ao trabalho. São empregados que ficam até mais tarde no escritório e trabalham em finais de semana. Quando o assédio se instala, o empregado perde a confiança em si mesmo. A vítima fica desatenta e perde a eficiência, abrindo espaço para críticas à qualidade de seu trabalho, sendo estigmatizada pelo grupo, como de difícil convivência.³⁵

Muitas vezes o assédio é desencadeado por inveja de qualidades dos empregados que outros não têm, por racismo ou por dificuldade que os grupos têm em respeitar as diferenças. Alguns chefes menores não têm condições de administrar os conflitos entre seus subordinados, o que gera tais situações perversas. Outras empresas não têm o menor cuidado com as relações humanas de seus empregados, preocupando-se apenas com os lucros e a produtividade dos trabalhadores.

A necessidade de poder é um dos grandes motivadores do assédio moral. O indivíduo perverso utiliza todos os métodos para chegar ao poder. Os fins justificam os meios. O individualismo que impera em nossa sociedade, faz com que o grupo não interfira na relação entre o sujeito perverso e a vítima.

Quando o assédio se instala no ambiente de trabalho, ocorre com o consentimento do empregador. Isso porque algumas empresas não dão valor às relações humanas, senão à competitividade e a produtividade de seus empregados, como se fossem meros produtos na busca de maiores lucros. O estabelecimento de horários superiores aos que possam humanamente ser cumpridos e metas acima do razoável são estímulos ao desencadeamento da violência perversa no trabalho.

O indivíduo perverso age tanto melhor quanto mais desorganizada for a empresa. O tratamento do empregado como "coisa" é um verdadeiro golpe contra a pessoa. Extingue-se no trabalhador toda a capacidade de criatividade e iniciativa. Leva-se o empregado a crer que não vale nada dentro da empresa e se ele resiste, trata-se de isolá-lo e quando tenta reagir, a maldade latente dá lugar a uma hostilidade declarada. Essa é a fase da destruição moral, também denominada de *psicoterror*.³⁶

Como ensina Marie-France Hirigoyen,³⁷ há empresas que não apenas permitem a instalação da perversidade no ambiente de trabalho, como estimulam os métodos

³⁵ Idem. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 68 e 69.

³⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 89 e 90.

³⁷ Idem. p. 98.

perversos, acreditando que os fins justificam os meios, de modo que apenas o lucro e a produtividade importam, independentemente da violação perversa da dignidade dos trabalhadores.

Essas organizações, ao invés de incentivar o trabalhador a dar o melhor no interesse próprio e da empresa, estimulam rivalidades a fim de que as pessoas, na busca da competição, usem procedimentos desleais. Acredita-se que se os empregados deixarem de lado seus interesses serão mais produtivos, assim como que, em vez de despedirem empregados, em face do alto custo social que esse procedimento acarreta, é mais interessante levar os trabalhadores a eles próprios solicitarem seu desligamento do emprego.³⁸

As fragilidades humanas não são respeitadas. Isso porque o que conta é a capacidade de produção, de modo que qualquer situação que seja capaz de diminuir a produtividade ou ensejar sua redução é tida como inaceitável pela empresa. Os trabalhadores que se encontram nessas condições muitas vezes são submetidos a situações de terror a fim de que solicitem seu desligamento da empresa por não mais suportar as pressões.

A submissão das vítimas ao assédio, a seu turno, não tem explicação apenas no temor da perda do emprego. Os procedimentos adotados são tão perversos que impedem a vítima de reagir. O empregado sente-se amedrontado, pois se retira dele toda a capacidade de reagir. Independentemente do ponto de partida e de quais sejam os agressores, o método é sempre o mesmo, não se menciona o problema, atua-se de forma insidiosa, a fim de eliminar a pessoa objeto do assédio.³⁹

Quando se desencadeia o assédio, não se busca criticar o trabalho de uma pessoa, como forma de encontrar solução para o problema, mas atingir a vítima pessoalmente, com a intenção de prejudicá-la intimamente. O objetivo é abalar a vítima, reclamando de coisas íntimas que ela não tem condições de modificar.⁴⁰

A violência perversa atua diretamente na intimidade do trabalhador, expondo-o à humilhação e isolamento. E nesse sentido traduz verdadeira violação aos direitos de personalidade, os quais, como já se afirmou, devem ser preservados pelo empregador, já que a inserção do obreiro no processo produtivo não exclui o respeito a tais direitos, cujo exercício decorre de liberdades civis. O direito de propriedade consagrado na Constituição não autoriza a limitação dos direitos de personalidade de modo a ferir a dignidade da pessoa humana.⁴¹

4. A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Como ensina Marie-France Hirigoyen, o assédio no trabalho tem diversas etapas, que têm em comum a recusa à comunicação direta. A recusa da comunicação consiste em não mencionar o conflito, não se explicando a situação, pois essa atitude impede

³⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 208.

³⁹ Idem. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 76.

⁴⁰ Idem. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 55.

⁴¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: Editora LTr, 1997, p. 32 e 33.

a vítima de se defender. É um mecanismo perverso, que justamente visa a impedir o outro de compreender o que se passa.

Quando se utiliza a desqualificação, a agressão não é direta, para evitar seja revidada. Ela é praticada por meio de gestos, suspiros, erguer de ombros, olhares e insinuações, de modo a levantar suspeitas sobre a competência profissional do empregado. Também se utiliza a técnica de ignorar a pessoa, sequer lhe dirigindo o olhar ou um cumprimento. Ainda há o procedimento de fazer críticas indiretas, utilizando de sarcasmo e ironia.

O método de desacreditar consiste em humilhar e ridicularizar o outro até que perca toda a autoconfiança. Usam-se artifícios para que a vítima perceba o que se passa, sem que consiga defender-se. Quando a vítima se mostra abalada ou irritada, é taxada de desajustada ou desequilibrada.

O método do isolamento é necessário para destruir psicologicamente o outro. É mais difícil a defesa de alguém que está sozinho, e para tanto, semeia-se a discórdia entre as pessoas. Deixar alguém sem trabalho é muito mais estressante e humilhante do que lhe atribuir trabalho excessivo, tornando-se rapidamente um elemento destruidor do indivíduo.

Vexar consiste em atribuir à vítima tarefas degradantes ou inúteis, incompatíveis com seu grau de instrução ou competência, ou ainda, fixar objetivos impossíveis. Pode ainda consistir em agressões físicas, tais como negligências que acarretam acidentes, como deixar cair objetos sob os pés da vítima.

Há ainda o procedimento de induzir em erro, que consiste em um meio muito eficiente de desqualificar uma pessoa. Levando a vítima a cometer um erro o sujeito perverso consegue desqualificá-la perante o grupo, assim como ocasionar um descontrole em uma pessoa impulsiva, de modo a posteriormente qualificá-la como desequilibrada.⁴²

Constituem-se exemplos de assédio moral a instauração de reiterados processos disciplinares contra o empregado; o não reconhecimento de seus méritos; a proibição de comunicação dos outros colegas com a vítima; a determinação de realização do trabalho em cubículo; a difamação do trabalhador ou a zombaria com o objetivo de denegrir a imagem; o tratamento injurioso pelo superior; a ociosidade forçada; a modificação das tarefas; o desvio de correspondência; a designação para realização de tarefas inferiores à competência ou grau de escolaridade da vítima.⁴³

Há ainda o assédio sexual, que é uma forma própria de terror, ainda que se constitua em um passo a mais na perseguição moral. No assédio sexual, o agressor não admite uma negativa e se essa ocorre a vítima passa a ser alvo de humilhações e agressões. As categorias de assédio sexual, consoante Marie France Hirigoyen, seriam o assédio de gênero, o comportamento sedutor, a atenção sexual não desejada, a imposição sexual e a ofensiva sexual.

⁴² HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 76 -86- passim.

⁴³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreiro da. *A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2004, p. 101.

Não obstante o assédio sexual possa ser praticado por ambos os sexos, as mulheres ainda são as maiores vítimas. O assédio sexual vem sendo apontado como um dos fatores responsáveis pela discriminação de que são vítimas as mulheres no local de trabalho.⁴⁴

É preciso, todavia, definir o que é e o que não é assédio moral. Quanto ao assédio sexual propriamente dito, vale a lição de Alice Monteiro de Barros, no sentido de que galanteios ou meros elogios não são suficientes a caracterizar esta forma de violência.⁴⁵

A psicanalista Marie France Hirigoyen⁴⁶ discorre a respeito das situações que podem parecer, mas não se configuram, de fato, como assédio moral.

Dentre elas situa-se o estresse, que é distinto do assédio moral, pois se caracteriza pela sobrecarga e más condições de trabalho, sem a humilhação e a falta de respeito que estão presentes no assédio moral, e cujas conseqüências são muito mais danosas. No estresse não há intencionalidade maldosa e, por isso, é de mais fácil recuperação, bastando para tanto a melhoria das condições de trabalho e o repouso reparador.

O conflito também não pode ser confundido com o assédio moral. A impossibilidade de se estabelecer um conflito é que caracteriza o assédio moral. O conflito é agente de mudança, fonte de renovação e reorganização, ao contrário do assédio moral, que causa a degradação do ambiente de trabalho e em especial da vítima da manipulação perversa.

A gestão por injúria, ainda que danosa aos trabalhadores, pois praticada por pressão e violência, não é igual ao assédio, pois este pressupõe procedimentos velados, que causam muito mais dano, porque impedem a defesa da vítima.

O assédio moral se caracteriza essencialmente pela repetição. São atitudes ou comportamentos que isoladamente não são tão prejudiciais, mas se tornam perversos pela repetição. Por isso, não se confundem com agressões pontuais, que são consideradas atos de violência, mas não traduzem assédio moral.

Há outras formas de violência, assim como a violência sexual, a qual, como se salientou acima, não se caracteriza propriamente como assédio moral, ainda que seja freqüente a passagem do assédio moral para o assédio sexual.

As más condições de trabalho, por sua vez, são difíceis de distinguir do assédio, mas a diferença é a intencionalidade que inexiste nessa situação e é elemento típico do assédio.

O assédio tem lugar justamente quando se tem a intenção de eliminar um indivíduo que não se adapta ao sistema. Na época de globalização é comum querer fabricar o idêntico, de modo que se busca eliminar qualquer diferença ou especificidade de caráter ou comportamento.

A inveja, o ciúme e a rivalidade excessiva são elementos que podem desencadear o assédio, assim como o medo é um grande motor, pois quem teme ser atacado freqüentemente parte para o ataque.

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Dano Moral na Justiça do Trabalho*. Trabalho e Doutrina Revista Jurídica Trimestral, nº 16, 1998, p. 59.

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Dano Moral na Justiça do Trabalho*. Trabalho e Doutrina Revista Jurídica Trimestral, nº 16, 1998, p. 60.

⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 19-36 passim.

O assédio moral no trabalho pode ser praticado por um colega contra outro colega de trabalho, por um superior contra o subordinado ou pelos subordinados contra o superior.

As agressões entre colegas podem estar relacionadas com inimizades ou com a competição por melhores postos de trabalho, e ocorrem porque os conflitos naturais são difíceis de serem resolvidos pelas empresas. As agressões que partem de subordinados ao chefe são raras e podem se dar em caso de uma pessoa vinda de fora, com métodos de trabalho diversos e reprovados pelo grupo, que não faz nenhuma força para se adaptar aos novos procedimentos. As agressões que partem de um superior aos subordinados são situações frequentes no contexto atual, quando a empresa permite que um indivíduo dirija seus subordinados de forma tirânica e perversa, por ser de seu interesse ou porque não dá importância a esse tipo de procedimento.⁴⁷

Em todos os casos existe a responsabilidade do empregador, seja por fomentar o assédio, adotando procedimentos que são incompatíveis com o respeito à dignidade do ser humano, seja por omissão, não atribuindo relevância aos procedimentos utilizados pelos superiores para dirigir os subordinados ou ignorando completamente eventuais conflitos entre colegas, porque não tem correlação direta com a produtividade e o lucro.

5. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

O terror psicológico resulta em graves consequências à saúde do trabalhador, justamente em razão do grau de perversidade que lhe é peculiar.

Como discorre a psicanalista Marie-France Hirigoyen, quando o assédio é recente ainda há uma possibilidade de reação. Os sintomas, no início, são parecidos com os do estresse, ou seja, cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, ou dores na coluna. Nesse estágio a pessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada do agente agressor, ou se este – o que não é comum – desculpar-se perante a vítima.

Se o assédio se prolonga ou se intensifica, aparece um quadro de depressão. A vítima apresenta apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e desinteresse por seus próprios valores. O risco de suicídio, nessa etapa, é grave.

Em muitos casos, de outra parte, são identificados distúrbios psicossomáticos, de crescimento muito rápido e de forma bastante grave, tais como emagrecimentos intensos ou aumento de peso muito rápido (de quinze a vinte quilos em poucos meses), distúrbios digestivos (gastrite, úlcera), distúrbios hormonais (menstruais, de tireóide) crises de hipertensão não-controláveis, mesmo com uso de medicamentos, indisposições, vertigens, doenças de pele.

Após vários meses de assédio moral, os sintomas se transformam em claro distúrbio psíquico. A vítima mantém uma cicatriz psicológica que a torna frágil e as seqüelas persistem mesmo afastada a causa do assédio moral. O assédio moral constitui sem sombra de dúvida um traumatismo, sendo que os casos mais graves são justamente

⁴⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 70-75 – passim.

aqueles em que a pessoa se vê isolada de todos. Formam-se então as neuroses traumáticas e em casos mais raros até mesmo as psicoses traumáticas.

A vítima relembra as cenas de violência e humilhação e não consegue se livrar das recordações, pois é como se o corpo houvesse gravado involuntariamente a memória do trauma. O assédio moral tem a particularidade de não se inscrever em uma lógica de bom senso, não é compreensível pela vítima e, por isso, é tão difícil de superado.

As seqüelas se fazem sentir por longo prazo. Em face da humilhação a que é submetida a vítima, o assédio pode provocar uma destruição de identidade. A pessoa pode mergulhar em neurose traumática ou em estado depressivo crônico. Outras vezes, o assédio pode produzir violação do psiquismo e, inclusive, provocar delírios na vítima.

A gravidade das seqüelas do assédio decorre principalmente, da forma como é produzido, ou seja, com manobras perversas e sutis, de modo que muitas vezes a vítima não merece crédito quanto a suas queixas e é tida por desequilibrada pelos colegas e até mesmo pela família, o que causa maior dificuldade de superação do trauma.

Além das seqüelas causadas ao trabalhador, o assédio ainda é danoso à própria organização empresarial, porque ao contrário de desencadear maior eficácia no trabalho, produz redução da capacidade laboral dos trabalhadores, assim como resulta em inúmeras licenças e faltas ao trabalho em razão dos distúrbios físicos e psíquicos que acarreta.

O assédio moral também é prejudicial ao Estado, pelo alto custo com relação às licenças para tratamento de saúde que devem ser arcadas pela Previdência Social, em decorrência dos distúrbios provocados pelo terror psicológico no trabalho.⁴⁸

O assédio se configura como ofensa à dignidade do trabalhador e enseja, por isso, reparação por dano moral, quando configurada a responsabilidade do empregador, seja por ação ou omissão, produzindo ambiente de trabalho capaz de desencadear tais atitudes ou não tomando providências quando verificada a ocorrência do terror psicológico, ainda que praticado entre colegas de trabalho.

A reparação por dano moral tem fundamento no disposto no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal,⁴⁹ que preserva a liberdade, a intimidade, a honra e a vida privada das pessoas, assim como nos artigos 159 do Código Civil de 1916⁵⁰ e 927 do atual Código Civil,⁵¹ considerando que o assédio assume características de ato ilícito, de modo que o prejuízo causado deve ser reparado por quem o causou.

Além da reparação propriamente dita, é certo que a lei assegura o direito de resistência do empregado, que não está obrigado, por força do contrato de trabalho, a aceitar ofensas à sua dignidade, devendo se entender que o assédio se inclui entre as causas que permitem a denúncia motivada do contrato de trabalho por parte do empregado, na forma do que estabelece o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.⁵²

⁴⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 160-183 – passim.

⁴⁹ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 37. ed. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 48 de 10 de agosto de 2005. São Paulo: Saraiva, 2004.

⁵⁰ BRASIL. *Código Civil*. (1916) Organização de Textos, Notas Remissivas e Índices de Juarez de Oliveira. 3. ed. Saraiva, 1988.

⁵¹ BRASIL. *Código Civil* (2002). Código Civil e Constituição Federal, 57. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

⁵² BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. (1943), 33. ed. São Paulo: LTr Editora, 2006.

Contudo, tais mecanismos não são suficientes a garantir o livre exercício dos direitos de personalidade do trabalhador diante dos malefícios causados pela manipulação perversa no trabalho. Isso porque, sem um mecanismo que garanta o emprego, torna-se praticamente inviável ao trabalhador resistir ao assédio judicialmente mantendo íntegro o contrato de trabalho. As únicas reparações possíveis – a denúncia do contrato ou o pedido de indenização por dano moral – via de regra, somente tem lugar com o rompimento do contrato de trabalho, com prejuízo do trabalhador.

A prevenção do assédio moral, com a adoção de métodos que tornem mais sadio e humano o ambiente de trabalho, eliminando as possíveis causas que desencadeiam o terror psicológico no trabalho, assim como a adoção de medidas efetivas que façam cessar o assédio, tão logo ele dê seus primeiros sinais na empresa, são encargo do empregador, a quem incumbe a direção do empreendimento econômico, e parecem ser as melhores soluções para evitar as graves conseqüências trazidas por esta espécie de violência psicológica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio da dignidade da pessoa humana, expresso na Constituição Federal, é o valor essencial que fundamenta a ordem jurídica, estando intimamente ligado ao exercício dos direitos fundamentais ali elencados.

A dignidade humana se relaciona diretamente com as manifestações da personalidade e o respeito a este valor exclui qualquer atitude que venha a tratar o ser humano ignorando sua condição de sujeito de direitos.

O conceito de dignidade da pessoa humana não se resume à proteção da integridade física do indivíduo, estendendo-se à integridade psicofísica, que inclui o direito ao bem-estar psicológico.

A dignidade pressupõe o respeito à igualdade, que não pode ser considerada apenas em seu aspecto formal, no sentido de que todos são iguais perante a lei, mas sim em seu aspecto substancial, tratando desigualmente os desiguais, pois esta é a forma de igualá-los no plano jurídico.

O respeito aos direitos fundamentais tem especial relevância no Direito do Trabalho, em razão da peculiar condição de desigualdade em que se encontra o trabalhador, sendo certo que o direito à livre iniciativa não dispensa o respeito à dignidade humana do trabalhador.

Os direitos fundamentais produzem eficácia direta não apenas com relação ao Poder Público, mas também em face dos particulares, uma vez que a evolução social e econômica produziu poderes sociais que se equivalem à influência do Estado, o que se expressa de modo claro nas relações de trabalho, porque o exercício do poder diretivo do empregador se constitui em uma ameaça aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O assédio moral, como violência perversa praticada no âmbito das relações de trabalho, traduz grave ofensa ao princípio da dignidade humana, atuando diretamente sobre os direitos de personalidade do trabalhador, em razão de seu caráter agressivo e humilhante.

O assédio moral é desencadeado por diversos fatores, mas é fomentado por um ambiente de trabalho individualista, onde se dá valor exagerado à competição e a produtividade, sem se preocupar com as relações humanas.

O assédio moral se caracteriza pela repetição de atitudes perversas, que tem a intenção de humilhar e desqualificar a vítima, sendo praticado de forma sutil e não declarada, dificultando a reação do trabalhador.

O assédio moral diferencia-se de outras situações como o estresse ou as más condições de trabalho, justamente em razão de sua perversidade e intencionalidade, e, por isso, gera consequências muito mais graves.

O terror psicológico no trabalho causa seqüelas físicas e psíquicas, podendo resultar em traumatismos, neuroses e, em alguns casos, até mesmo em psicose, em razão da grande humilhação a que é submetida a vítima, sem que tenha concorrido para o desencadeamento das agressões.

O assédio pode ser praticado por colegas de trabalho, pelos subordinados contra o superior ou pelo superior contra os subordinados, este o caso mais comum. Em todos os casos ele só ocorre com a anuência da empresa, sendo esta responsável pelos prejuízos daí advindos.

Os prejuízos causados a empregado que tenha sido vítima de assédio ensejam pagamento de indenização por dano moral, assim como autorizam o exercício do direito de resistência, mas a falta de garantia de emprego ainda impede a tomada de medidas efetivas para que cesse o acesso na vigência do contrato de emprego.

A conscientização de todos e em especial do empregador, no sentido de tomar medidas que impeçam o desencadeamento do terror psicológico ou o façam cessar na fase inicial são essenciais a fim de evitar os graves prejuízos à dignidade do trabalhador por força dessa particular violência moral exercida no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, José Carlos Vieira. Os Direitos, Liberdades e Garantias no Âmbito das Relações entre Particulares. (Texto que corresponde ao Capítulo VII da obra Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976, 2. ed, Coimbra, Almedina, 2001). In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: Editora LTr, 1997.
- _____. *Dano Moral na Justiça do Trabalho*. Trabalho e Doutrina Revista Jurídica Trimestral, nº 16, 1998.
- BRASIL. *Código Civil*. (1916) Organização de Textos, Notas Remissivas e Índices de Juarez de Oliveira. 3. ed: Saraiva, 1988.
- BRASIL. *Código Civil (2002). Código Civil e Constituição Federal*, 57. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. (1943), 33. ed. São Paulo, LTr Editora, 2006.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 37. ed. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 48 de 10 de agosto de 2005. São Paulo: Saraiva, 2004.
- CANARIS, Claus Wilhelm. *A Influência dos Direitos Fundamentais sobre o Direito Privado na Alemanha*. (Tradução de Peter Naumann) In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

- CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e Seqüela*. São Paulo: Editora LTr, 1997.
- COSTA, Judith Martins. Os Direitos Fundamentais e a Opção Culturalista do Novo Código Civil. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. A Autonomia Privada: Em Busca da Defesa dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- GEDIEL José Antonio Peres. A Irrenunciabilidade a Direitos da Personalidade pelo Trabalhador. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 2005.
- HÄBERLE, Peter. A Dignidade Humana Como Fundamento da Comunidade Estatal. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet e Pedro Scherer de Mello Aleixo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.
- _____. *Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.
- MAURER, Beatrice. Notas sobre o Respeito da Dignidade da Pessoa Humana... ou Pequena Fuga Incompleta em torno de um Tema Central. Tradução de Rita Dostal Zanini. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.
- MORAES, Maria Celina Bodin de. O Conceito de Dignidade Humana: Substrato Axiológico e Conteúdo Normativo. In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.
- _____. *As Dimensões da Dignidade da Pessoa Humana: Construindo uma Compreensão Jurídico-Constitucional Necessária e Possível*. In: _____. *Dimensões da Dignidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.
- _____. *Direitos Fundamentais e Direito Privado: Algumas Considerações em Tomo da Vinculação dos Particulares aos Direitos Fundamentais*. In _____. *A Constituição Concretizada. Construindo Pontes entre o Público e o Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.
- _____. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreiro da. *A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2004.
- UBILLOS, Juan Maria Bilbao. ¿En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales? In SARLET, Ingo Wolfgang (org). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.