

## Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana

Adriana Vieira de Castro \*

*Analisa a prática do assédio moral no âmbito do trabalho e a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana*

A evolução das relações de trabalho e a globalização têm tornado cada vez mais competitivo e desumano o ambiente de trabalho. Cresce a pressão pelo aumento da produtividade, afetando diretamente o meio de trabalho digno e saudável, direito garantido pela Constituição Federal.

O trabalhador passa a conviver em um ambiente de trabalho hostil, o que afeta diretamente sua saúde, surgindo desta forma, o que se convencionou chamar de assédio moral, assunto que merece uma atenção especial principalmente para as carreiras de médicos, psicólogos e juristas.

Poder-se-ia definir assédio moral como: “A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego”. [1]

Vale ressaltar, que aqui se trata de assédio moral e não assédio sexual. Esta última, figura já tipificada pelo Código Penal Brasileiro em alteração oriunda da Lei nº 10.224, de 15 de Maio de 2001.

No assédio sexual alguém constrange outrem com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Já o assédio moral tem por escopo a exclusão da vítima do mundo do trabalho, criando-se uma situação que obrigue a extinção do contrato de trabalho por decisão do próprio empregado, o que desobriga o empregador de arcar com as suas obrigações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

O assédio moral ou violência moral é, ainda, conhecida como mobbing (coação moral ou terror psicológico no trabalho), e se configura nas mais diversas situações. São exemplos deste tipo de conduta: as medidas destinadas a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de ridicularizações; o abuso de poder; a determinação de prazos pouco razoáveis ou atribuição de tarefas impossíveis; o uso de meios ardis ou fraudulentos para atrapalhar a produtividade, entre outras práticas.

Dentro deste contexto, a prática do assédio moral é uma clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e conseqüente prejudicialidade da saúde do trabalhador. A dignidade é algo inerente ao ser humano e como tal deve ser e respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação. Prova disso é que a Constituição da República Federativa do Brasil traz como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa, conforme preceitua seu artigo 1º.

Alexandre de Moraes traça contornos preciosos sobre o assunto ora sob análise: “A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se

manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos”. [2]

Percebe-se, nitidamente pelo conceito de dignidade da pessoa humana que a prática do assédio moral configura um desrespeito a um direito que é próprio do ser humano, qual seja, o respeito por parte das outras pessoas. Quando alguém no ambiente de trabalho, comete qualquer uma daquelas práticas acima citadas, viola nitidamente o princípio em comento.

Vale ressaltar, no entanto, que a prática do assédio moral não se trata de uma mera lesão a um direito da personalidade, o que gerará uma indenização maior e conseqüências mais significantes no que tange as verbas trabalhistas devidas ao empregado. Caso não ocorra a configuração do assédio moral, poderá, ainda o trabalhador pleitear através do instituto do “dano moral” a indenização pelas situações vexatórias ou humilhantes ocorridas no ambiente de trabalho.

Na tentativa de coibir a prática abusiva do assédio moral, os Tribunais vêm decidindo pela concessão de indenização por danos morais e materiais, bem como vêm sendo admitida a rescisão indireta, no caso de estarem configuradas algumas das hipóteses previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outrossim, tramita o Projeto de Lei nº 5.970/01 de autoria do Deputado Inácio Arruma, do PCdoB/CE que visa a alteração de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), almejando conceder ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas. Atualmente o mesmo se encontra na Comissão de

Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), que após emissão de parecer sugeriu as seguintes modificações ao art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passaria a vigorar acrescido da seguinte alínea “h”:

“Art. 483.....

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.”

O § 3º do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT passaria a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 483.....

§ 3º Nas hipóteses das alíneas d, g e h, o empregado poderá pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.” (NR)

Por fim, será acrescentado o artigo 483-A, com a seguinte redação:

“Art. 483-A Quando a rescisão do contrato de trabalho for decorrente da prática de coação moral prevista na alínea “h” do artigo anterior, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

A mudança sugerida pelo nobre deputado mostra-se de grande valia, pois a questão da coação moral tem se tornado um grave problema nas relações entre empregados e empregadores em todo o mundo.

Por fim, cumpre salientar que qualquer que seja a mudança ocorrida na legislação, não será o suficiente para coibir todas as práticas de abuso de poder no âmbito do trabalho. Infelizmente, a justiça em nosso país se mostra morosa e, provavelmente, a configuração da prática de assédio moral gerará delongas processuais. No entanto, cabe ainda ao Poder Judiciário dificultar tal prática, através da aplicação severa de todas as medidas cabíveis contra os empregadores.

Notas de rodapé

[1] [www.assediomoral.org/site/assedio/Amconceito.php](http://www.assediomoral.org/site/assedio/Amconceito.php).

[2] MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed. p.128.

\* Advogada em Goiânia (GO), formada em 2005 pela Universidade Católica de Goiás, especialista em Direito Público pela FESURV/AXIOMA.

Disponível em:< <http://www.direitonet.com.br/artigos/x/31/76/3176/> > Acesso em.: 14 mai. 2007.