

O ASSEDIO MORAL NO TRABALHO E SUA DESUMANIZANTE VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

MORAL HARASSMENT IN LABOR SCENARIO AND ITS DEHUMANIZING INFRINGEMENT OF PERSONALITY RIGHTS

*Gamaliel Faleiros Cardoso Filho¹
Rodrigo Guilherme Tomaz²*

RESUMO

Este artigo tem como finalidade promover, na relação empregatícia, um acoplamento com o direito da personalidade e suas consequências no ambiente familiar, abordando a discriminação verificada nas relações de emprego, direito e intimidade, que se aplica ao empregado na forma de exames médicos, atestados de precedentes e assédio moral ou sexual. O estudo também pretende evidenciar o direito da personalidade como direito previsto na Constituição Federal, 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 do direito da personalidade como representação direta dos direitos humanos e relacioná-los aos direitos trabalhistas para que haja uma implementação de um programa social que vise à proteção do trabalhador e de sua família.

Palavras-chave: *assédio moral; direito de personalidade; relação de emprego; dignidade da pessoa humana; consequências do trabalho no ambiente familiar.*

ABSTRACT

This article aims to promote an attachment between personality right and labor relations and their consequences inside the familiar environment, studying the certified discrimination in relations of work, right and intimacy, which applies to the employee in the form of medical exams, precedent certificates and moral or sexual harassment. This study also seeks to point out the personality right 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 the personality right as a direct representation of basic human

¹ Pós-Graduando *Stricto Sensu*, nível Mestrado, em Direitos Coletivos e Cidadania pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Graduado em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Advogado (OAB-MG). E-mail faleiroscardoso@gmail.com

² Pós-Graduando *Stricto Sensu*, nível Mestrado, 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). E-mail rodrigoguilherme@gmail.com

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 and his/her family.

Keywords: *moral harassment; personality right; employment relations; human person dignity; familiar environment labor consequences.*

INTRODUÇÃO

No presente artigo, pretende-se abordar algumas questões importantes que constituem a relação de trabalho e sua relação com a proteção da dignidade da pessoa humana, consubstanciada na Carta Maior brasileira. Esse estudo também pretende refletir sobre os direitos da personalidade do empregado, garantidos na Constituição Federal quanto no Código Civil.

A infração aos direitos fundamentais em forma de qualquer tipo de assédio moral no âmbito laboral fere os direitos da personalidade do funcionário. Algumas consequências, refletem substancialmente no ambiente familiar. Tal ambiente também está protegido constitucionalmente pelo legislador originário, sendo dever do Estado zelar por ele e mantendo sua harmonia e paz.

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 ou na sociedade, pois os abalos na relação familiar (depressão, divórcio, suicídio e etc.) não ocorrem de maneira imediata após a vitimização do empregado pelo assédio de seus empregadores.

A relevância do tema está ligada à expressiva quantidade de empregados assediados no Brasil, pois, 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: 66% dos empregados já passaram por algum tipo de violência moral; na Região Sul do país, a pesquisa aponta 21% (FELKER, 2007, p. 182).

Sendo assim, a reflexão do tema denota demasiada importância, possuindo natureza multidisciplinar. Tem-se uma gama enorme de empregados vitimizados moralmente por seus empregadores, com sua saúde física ou psíquica abaladas, o que desencadeia desarmonia no ambiente familiar.

1. OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E OS DIREITOS HUMANOS

Os direitos da personalidade positivados na Carta Maior de 1988 estariam, para alguns autores, intrinsecamente ligados ao homem e 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 Morais:

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, dentre os 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 co-responsável 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 intra-uterina, 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, 3v, 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 idéias ou ideais, assim como novos instrumentos reclamados pelo bem dos indivíduos e das coletividades (REALE, 2004).

Da maneira como preceituado por vários autores, os direitos à personalidade e os direitos humanos são intrínsecos à situação humana – são imutáveis, 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, extrapatriacionais, 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, 2004, p. 2014).

Dessa forma, conclui-se que os direitos humanos (dentre eles o da personalidade) 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 – o direito da personalidade – 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 (2001, p. 71) 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”. José Joaquim Gomes Canotilho (1998, p. 396) 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*”.

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 esculpidos no art. 1º, incisos II, III e IV da Constituição Pátria, são verdadeiros princípios a serem seguidos, são luminares 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 idéia 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 juspolítica 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. CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Para idealizar a proteção da dignidade humana do trabalhador, os direitos de personalidade são dotados de características especiais. Previstas no artigo 11 do Código Civil, tais características dos direitos de personalidade não são taxativas; portanto, o rol previsto no artigo não lista todas as características intrínsecas à segurança da personalidade do ser humano. Assim, vale-se das conclusões jurisprudenciais e doutrinárias acerca desse tema para a formação completa dos direitos inerentes da personalidade.

Os direitos de personalidade são inatos ou originários, absolutos, ilimitados, intransmissíveis, imprescritíveis, extrapatrimoniais, irrenunciáveis e vitalícios.

- **Ilimitados:** o rol dos direitos da personalidade não é taxativo: é meramente exemplificativo e não pode ser definido nos artigos 11 a 21 do Código Civil.
- **Inatos:** adquiridos ao nascer, independente da vontade de cada um, tais direitos são inatos ou originários.
- **Vitalícios:** inerentes à vida humana, os direitos de personalidade são perpétuos enquanto ela durar, podendo até mesmo vigorar após o falecimento em diversos casos.

- **Imprescritíveis:** não há o que se falar em prescrição quando os direitos de personalidade são lesionados, sendo possível reclamar até mesmo após o falecimento do titular, contanto que a lei tutele a legitimidade da parte ativa.
- **Inalienáveis:** tais direitos estão fora do capitalismo, não podendo ser apreciados de forma pecuniária. Assim, é impossível a transmissão dos mesmos.
- **Absolutos:** eles são *erga omnes*: impõe-se a todos o dever de respeitá-los.
- **Intransmissíveis:** também chamados de personalíssimos, os direitos de personalidades não podem ser transmitidos para além do titular, sendo extintos somente com a morte.
- **Indispensáveis e irrenunciáveis:** por serem inerentes ao nascimento com vida e também por não serem condicionais à vontade do titular, os direitos de personalidade são indispensáveis e irrenunciáveis, não podendo ser descartados, mesmo que seja da vontade do agente titular desses direitos.
- **Extrapatrimoniais:** os direitos da personalidade são extrapatrimoniais, pois não se admite avaliação pecuniária e tampouco integram-se ao o patrimônio econômico. A infração ao direito da personalidade fere a moral de forma subjetiva o indivíduo; por isso, a reparação, primariamente, será a indenização moral, pois, geralmente, não há objeto material sólido a se reparar. O dano figura um patamar transcendental às dores e aos direitos do indivíduo lesado.

3.1. Os direitos da personalidade no ambiente familiar

Os direitos da personalidade são componentes de valor capazes de justificar o *modus procedendi* das pessoas em referência ao próximo ou nas relações com o ambiente social. É no ambiente familiar, contudo, que se observa a predominância desses direitos em virtude da convivência íntima que se opera entre os componentes da família. São exatamente nessas relações que se operam os maiores entrelaçamentos, assim como as maiores colisões de diversas matizes no âmbito familiar, capazes de gerar danos aos direitos da personalidade.

Nesse ambiente, existem também conflitos de toda magnitude, que geram perturbações e danos no plano extrapatrimonial. Dessa forma, estão grifadas, nos artigos 11 a 21 do Código Civil, as noções de responsabilidade civil atinentes ao dano moral, destacando-se o artigo 12, que abre a

possibilidade de ressarcimento de danos em casos de ameaças ou lesão a direitos da personalidade. A própria Constituição Federal constitui como um dos fundamentos da República a própria família, tutelando e protegendo a entidade familiar. No artigo 226 da Carta Maior, é disposto:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

[...]

§ 7º - Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

§ 8º - O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

Importante ressaltar a atribuição dada pelo poder constituinte originário ao agregar ao Estado o dever de assegurar assistência à família. Nesse ponto, concerne observância do referido estudo, pois, justamente no meio ambiente familiar, refletem-se os resultados advindos de um meio ambiente do trabalho desequilibrado. Esse meio ambiente do trabalho (que obedece às regras do sistema econômico capitalista, predatório e desumano) fere os direitos primordiais do próprio trabalhador, restringindo sua dignidade e reprimindo os direitos da personalidade consagrados constitucionalmente.

Um ponto a se destacar – além da precarização do emprego – é o fenômeno do desemprego. Suas consequências são desastrosas no ambiente familiar, pois as bases financeira e psicológica restam abaladas de tal maneira que o ambiente familiar rui facilmente diante dessa condição. Como cabe ao Estado realizar políticas públicas para a manutenção da família, seria plausível uma maior atenção às esferas trabalhista e econômica, pois essas são alicerces para a manutenção de uma entidade familiar equilibrada.

4. OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O DIREITO DO TRABALHO

A proteção aos direitos fundamentais da personalidade 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.

4.1. 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 sobre a 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.

4.1.1. 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.

4.1.2. 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 nacionalidad.

4.1.3. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934

A Constituição Brasileira de 1934, promulgada em 16 de julho, foi redigida “para organizar um regime democrático, que assegure à Nação, a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico”, segundo o próprio preâmbulo. Ela durou três anos, mas vigorou oficialmente apenas um ano (suspensa pela Lei de Segurança Nacional). Ainda assim, ela foi importante por institucionalizar a reforma da organização político-social brasileira — com a inclusão dos militares, classe média urbana e industriais no jogo de poder.

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

[...]

§ 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

4.1.4. Constituição Federal do Brasil de 1967

A Constituição Brasileira de 1967 foi aprovada em 24 de janeiro de 1967, e incorporava as medidas já estabelecidas pelos Atos Institucionais e Complementares. Foi elaborada pelo Congresso Nacional, a que o Ato Institucional nº 4 atribuiu função de poder constituinte originário. Buscou institucionalizar e legalizar o regime militar, aumentando a influência do Poder Executivo sobre o Legislativo e o Judiciário e criando, dessa forma, uma hierarquia constitucional centralizadora. O Congresso Nacional, transformado em Assembleia Nacional Constituinte e já

com os membros da oposição afastados, elaborou, sob pressão dos militares, uma Carta Constitucional semioutorgada que buscou legalizar e institucionalizar o regime militar consequente do golpe de 1964.

Art. 165. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual ou entre os profissionais respectivos;

4.1.5. 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 caráter 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;

4.2. A proteção à intimidade e o direito da personalidade do empregado

O direito à intimidade do empregado está assegurado na Constituição Federal (artigo 5º, incisos V e X), no Código Civil (Capítulo II, do Livro I) e em vários dispositivos infraconstitucionais, como a *Declaração universal dos direitos do homem* e o *Pacto de São José da Costa Rica*. É possível verificar que o direito à intimidade representa um ponto limitador da atuação do empregador, conforme veremos abaixo.

4.2.1. Entrevistas vexatórias

As entrevistas responsáveis pela contratação do trabalhador são realizadas ainda na fase pré-contratual. Não é certo que, nessas entrevistas, haja a intromissão na esfera íntima e privada do candidato ao emprego, pois certos questionamentos podem ferir os direitos humanos fundamentais de personalidade do trabalhador. Desse modo, as entrevistas devem se ater somente aos fatos profissionais decorrentes das exigências técnicas para o preenchimento do cargo, sendo proibida qualquer diferenciação e discriminação quanto à raça, sexo, cor, crença religiosa e idade. É vedado expor o candidato ao ridículo, protegendo a sua intimidade, dignidade e moral.

4.2.2. Revistas pessoais

No que se refere à revista dos funcionários na entrada e na saída do local de trabalho, vale esclarecer que essa revista representa um procedimento empresarial decorrente do poder diretivo do empregador, tendo por objetivo salvaguardar o patrimônio da empresa e a segurança dos empregados. No entanto, vale frisar que esse poder não é absoluto, pois a revista deve ser efetivada de forma adequada, razoável e harmônica, em consonância com a preservação à intimidade do empregado. Se a revista não for realizada de forma adequada, ocorrerá abuso de direito e constrangimento irregular por parte do empregador, mais precisamente excesso do poder diretivo.

Nesse quadro, a revista íntima é simplesmente proibida. É o que determina o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. É assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Também é o que deriva de todos os demais preceitos da Constituição que resguardam a dignidade da pessoa humana, já bastante citados. Ainda, a própria CLT regulamenta essa questão em norma inserida pela Lei 9.799/99 (artigo 373-A, VI), que proíbe que o empregador execute a revista íntima nas empregadas ou funcionárias. Em face do critério isonômico do artigo 5º, inciso I, da Constituição, não há porque recusar-se a incidência da regra também em benefício dos homens.

Existem ainda situações nas quais o controle sobre entradas e saídas deve ser mais rigoroso. Nesses casos, entretanto, a revista deve ser a mais cuidadosa possível, de modo a equilibrar o respeito ao indivíduo com o imperativo fiscalizatório. O mais indicado é que a revista íntima seja efetuada somente na saída dos locais de trabalho através de um sistema de detecção automática e mediante acordo entre empregador e a representação dos trabalhadores.

No diz respeito à implantação de sistemas visuais, como câmeras de vídeo ou televisão, é importante ressaltar a utilização do bom-senso, pois não é cabível a instalação de câmeras em locais íntimos ou de uso exclusivo dos trabalhadores, como banheiros, dormitórios, refeitórios e salas de café, pois isso feriria o princípio da razoabilidade, além do direito à intimidade e à privacidade. A respeito do assunto, vale ainda registrar que o artigo 4º do *Estatuto do trabalhador italiano* (Lei n. 300/1970) proíbe e sanciona, penalmente, o empregador que controlar à distância os próprios empregados por meio de equipamentos audiovisuais ou outros semelhantes. É apenas permitida a instalação de aparelhos de controle necessários ao processo de produção ou em virtude de segurança do trabalho somente mediante prévio ajuste com a representação sindical.

4.2.3. Escutas Telefônicas

O artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal de 1988, assegura à intimidade do trabalhador o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas. Assim, somente será possível ao empregador fazer uso de alguma forma de escuta quando o telefone for utilizado para a estrita execução do trabalho; caso contrário, estará sob a proteção constitucional do sigilo e da intimidade, não podendo o empregador ter acesso e essas informações.

4.2.4. Atestado de bons antecedentes: certidões negativas criminais e cíveis e ausência de protestos bancários aos órgãos de defesa ao crédito

Em regra, o empregador não pode exigir atestado de bons antecedentes do candidato ao emprego sob a forma de certidões negativas criminais e cíveis, perante os distribuidores dos foros em geral, ou solicitar comprovação de ausência de protestos bancários aos órgãos de defesa ao crédito. Essa conduta não só é uma violação direta à privacidade e à intimidade do candidato, bem como flagrante atentado à regra antidiscriminatória consubstanciada no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal.

Ainda que o empregador tenha acesso aos atestados de bons antecedentes, a não contratação por motivos de ordem penal é vista como ato discriminatório, pois, segundo o artigo 5º, inciso LVII, da CF, “todo cidadão é inocente, até que prove o contrário”. É como se o

empregador já julgasse previamente o indiciado ou réu, condenando-o a uma pena não formal. Ainda referente ao assunto, pode-se tirar a mesma conclusão no que diz respeito aos casos em que a empresa exige para a contratação do candidato ao emprego uma ficha limpa nos órgãos de proteção ao crédito.

4.2.5. Exames médicos

De maneira geral, o exame médico é obrigatório na admissão do empregado, ao longo do contrato ou na ruptura contratual (artigo 168, da CLT). Contudo, há certos específicos exames cuja exigência pode configurar discriminação. Sobre o assunto, configuram hipóteses de afronta à intimidade do trabalhador e ao princípio da igualdade a exigência de testes de gravidez à mulher ou exame que tenha por objetivo identificar o código genético, exames antidoping ou teste de AIDS. Tais exigências ferem a dignidade da pessoa humana e o princípio da não-discriminação.

Os testes psicotécnicos e psicológicos que procuram revelar o perfil ou a personalidade do trabalhador, muitas vezes, têm o objetivo oculto de avaliar até que ponto o empregado é cooptável. Mas, em princípio, não se podem considerar inválidos tais testes psicológicos ou psicotécnicos, uma vez que é direito do contratante conhecer as características e atributos de seu contratado que sejam relevantes ao bom cumprimento do pactuado.

No que se refere aos exames grafotécnicos e grafológicos, trata-se de uma avaliação invasiva do empregador, uma vez que revelam as características da personalidade do sujeito por intermédio da verificação da escrita do candidato ao emprego, ferindo a intimidade do trabalhador por revelar todos os traços pessoais do candidato.

4.3. 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 [...].

O Ministério do Trabalho e Emprego classifica o assédio moral da seguinte forma:

É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

As condutas mais comuns, dentre outras, são:

- * instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a);
- * dificultar o trabalho;
- * atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a);
- * exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- * sobrecarga de tarefas;
- * ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- * fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público;
- * impor horários injustificados;
- * retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- * agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- * revista vexatória;
- * restrição ao uso de sanitários;
- * ameaças;
- * insultos;
- * isolamento.

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 auto-estima 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 auto-estima. 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 conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (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).

Existem diversos julgados do Tribunal Superior do Trabalho que se enquadram como rescisão indireta do contrato de trabalho por motivo do assédio moral, conforme é verificado abaixo:

RESCISÃO INDIRETA. CONTRATO DE TRABALHO. FUNÇÃO. MUDANÇA. CAIXA PARA A DE -PROVADOR DE ESTOQUE-. ATIVIDADE INSERIDA NO ROL DE ATRIBUIÇÕES PREVISTAS NO AJUSTE. **Não constitui falta grave, configuradora de rescisão indireta do contrato de emprego, conduta do empregador consistente em mudança de função, de caixa para a de atendimento a -provador de estoque-, se ambas as atividades inserem-se no rol de atribuições do cargo para a qual empregada é contratada.** Daí por que a conduta do empregador, ao mudar a função do empregado, sem redução de remuneração, encontra-se na esfera do poder diretivo do empregador, configurando o jus variando autorizado por lei. Sobretudo quando se atenta para o fato de que as sanções impostas à reclamante - suspensão e advertência -, por faltas injustificadas ao serviço, guardam estreita proporcionalidade com as faltas. Tal circunstância reforça ainda mais a ausência de qualquer elemento que possa configurar hipótese de rescisão indireta do contrato de emprego. Violação ao artigo 483 do CLT não configurada. Recurso não conhecido. **INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. O direito à indenização por danos advindos de assédio moral, em ambiente de trabalho, supõe, no mínimo, constrangimento ilegal da vítima, vale dizer, qualquer conduta abusiva, hostil, por parte do empregador e/ou de seus prepostos, em relação aos empregados que contrata. O Tribunal a quo, soberano no exame dos fatos e das provas carreadas aos autos, declina que as sanções impostas à demandante, suspensão e advertência, decorreram de faltas injustificadas ao trabalho, que tais medidas guardam estreita proporcionalidade com as faltas**

cometidas pela empregada. Ressalta que a mudança de função, de caixa para a de atendimento a -providor de estoque-, encontra previsão no rol de atribuições do cargo para o qual empregada fora contratada. Por fim, declina o Tribunal de origem que, mediante a prova testemunhal, produzida por ambas as partes, não resultam evidenciadas quaisquer situações aviltantes que tornem aviltante o ambiente de trabalho, tampouco qualquer conduta abusiva, violadora do patrimônio moral da empregada. Não configurada violação ao patrimônio moral da demandante, não há lugar para acolhimento de pretensão tendente à indenização, fundada em assédio. O TRT de origem, no que exclui a indenização, por assédio moral, não viola os artigos 5º, inciso X, da Constituição Federal. Não conhecido. **BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. ISENÇÃO DE CUSTAS.** O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso. Mencionado requerimento pode ser efetuado mediante declaração de pobreza firmada pelo reclamante ou, ainda, por seu advogado, mesmo que não detenha poderes especiais para tanto. Hipótese de incidência da Orientação Jurisprudencial n.º 269 da SBDI-I do Tribunal Superior do Trabalho. Conhecido e provido, no particular (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. grifo nosso).

4.3.1. Conceito de assédio moral

A palavra assédio, de forma genérica, é uma “insistência importuna junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões, etc.” (DICIONÁRIO FORMAL, 2014). E a moral é um conjunto de normas que regulam o comportamento do homem na sociedade. Essas normas são adquiridas através da educação, da tradição e do cotidiano. Entretanto, no que concerne à área do direito do trabalho, esse conceito não se limita a simples perseguições ou pretensões constantes a alguém, pelo simples fato do comportamento ou costume serem diferentes. A doutrinadora da área trabalhista Alice Monteiro de Barros discorre sobre o assédio moral nas relações de trabalho:

[...] é uma situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego (BARROS, 2007, p. 902).

O assédio moral são perseguições ou pressões normalmente exercidas pelo superior hierárquico de forma contínua, que humilhem a integridade física e/ou mental, causando danos psicológicos ao trabalhador. Geralmente começa com um desentendimento entre as partes e acaba

se transformando gradativamente em um conflito. “Podendo ser definidos como o conjunto de atos, gestos, atitudes e comportamentos que, por sua repetição, atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p. 34).

Assim, o assédio moral são atitudes e comportamentos humilhantes, agressivos, que ocorrem de forma constante e que desmoralizam e desqualificam o profissional, agredindo-o de forma emocional e moral e tornando o ambiente de trabalho hostil. Isso resulta quase sempre na demissão por parte do empregado, como forma de a vítima deixar de ser alvo desse tipo de agressões, chegando a deixar graves problemas de saúde.

4.3.2. Efeitos do assédio moral e consequências no ambiente familiar

O ambiente de trabalho está ligado aos resultados obtidos na empresa. O assédio moral pode causar a queda de produtividade de inúmeros trabalhadores, afetando diretamente as vendas e a produção. Ainda como outra consequência negativa, há o comprometimento da imagem externa da empresa e da sua reputação junto ao público consumidor e ao próprio mercado de trabalho. Diante da importância do ambiente de trabalho, a Constituição de 1988 procurou positivizar esse direito a um meio ambiente saudável, com o intuito de equalizar a relação do homem com o meio ambiente, o que não deixa de se relacionar com o ambiente de trabalho. O doutrinador Nehemias Domingos de Melo já afirmava que a agressão causada ao meio ambiente artificial do trabalho, de forma indireta, também agride toda a sociedade, e quem custeia os gastos gerados é a Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes de Trabalho, mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais a eles equiparadas (MELO, 2007, p. 29).

As consequências do assédio moral vão incidir principalmente sobre as vítimas, chegando a influenciar na saúde dos trabalhadores e até em suas relações familiares. O empregado assediado geralmente sofre inicialmente com efeitos de estresse, ansiedade, depressão e ainda distúrbios psicossomáticos. Em grande parte das vezes, são vítimas de humilhações, causando-lhes vergonha e afetando drasticamente sua dignidade e autoestima.

Para as empresas, a consequência maior são os prejuízos financeiros, que se dão em virtude dos danos diretos causados ao trabalhador, prejuízos como possíveis rescisões contratuais

de bons funcionários vítimas de assédio moral, ou pagamento de rescisões e danos morais por conta do exagero da conduta do *jus variandi* e do abuso de poder do empregador de seus prepostos.

4.3.2. Requisitos e fundamentos

Para se efetivar o assédio moral, é imprescindível que haja uma violência psicológica extrema sobre o trabalhador. Vale frisar que o parâmetro para a medição desse grau de violência é a pessoa mediana, trabalhando em um ambiente normal de trabalho, sem qualquer pressão demasiada exercida sobre seus labores. O assédio deve ser uma agressão insuportável que produz conflito psicológico. A ação (ou até a omissão) deve derivar sofrimento demasiado e danos ao assediado que podem ser morais ou materiais. A conduta do agressor deve ser constante e habitual, devendo ainda ser ofensiva ao trabalhador. Os Tribunais Regionais têm elencado outro requisito, que é o da pessoalidade, ou seja, a conduta ofensiva deve ser dirigida a uma determinada pessoa.

A conduta do assediador deve ser clara quanto à pretensão de prejudicar o assediado ou esse deve ser tratado de forma negligente ou imprudentemente, sofrendo, assim, o assédio. Analisando as decisões dos Tribunais, é possível verificar que, geralmente, a empresa pretende, por meio da prática do assédio moral, que a convivência do empregador no local de trabalho se torne insuportável a ponto de o forçar a sair da empresa através do pedido de demissão, desonerando a empresa a pagar as verbas rescisórias. Porém, é muito difícil provar se há culpa ou dolo na ação do agressor.

Pela visão de Francisco das Chagas Lima Filho, doutrinador da área trabalhista, cabe ao empregado demonstrar três requisitos básicos: “a) a qualidade de empregador ou preposto do assediante ou causador do dano; b) a conduta culposa (dolo ou culpa *stricto sensu*) do empregador ou preposto; c) que o ato lesivo tenha sido praticado no exercício da função que lhe incumbia ou em face dela” (LIMA FILHO, 2009, p. 107). Então, conforme jurisprudências abaixo, confirma-se a necessidade de tais requisitos exigidos pelos tribunais.

EMENTA. ASSÉDIO MORAL INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido

como “terror psicológico”, mobbing, “hostilização no trabalho”, decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Restando evidenciado nos autos que o empregador, ao instaurar “Rito de Apuração Sumária”, para apurar irregularidades imputadas à reclamante, extrapolou os limites regulamentar que lhe são facultados, expondo a reclamante a um período prolongado de pressão psicológica, além do permitido no Regulamento, devido se torna o pagamento da indenização pleiteada. (MINAS GERAIS, 2006)

ASSÉDIO MORAL. Ausente prova da alegada exposição reiterada da reclamante a situações humilhantes no curso do contrato de trabalho a evidenciar a prática de assédio moral pelo empregador, impõe-se manter a sentença que indeferiu a pretensão ao pagamento de indenização correspondente. Recurso ordinário da reclamante que não merece provimento. Assim, não resta atendido requisito essencial à caracterização de assédio moral, qual seja, a prática reiterada de conduta abusiva dirigida à reclamante, no curso do contrato de trabalho, pela colega Neusa, que tenha lhe acarretado danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica. Embora a testemunha Teresinha tenha visto Neusa e a reclamante discutindo algumas vezes, inclusive dirigindo palavras uma à outra, tal fato não é suficiente para caracterizá-la dano moral por assédio, pela inexistência de prova de efetivo dano aos direitos da personalidade da reclamante. (PORTO ALEGRE, 2010)

4.4. Assédio sexual

O assédio sexual é caracterizado como ato frequente de cunho impudico, podendo advir de forma direta ou indireta da influência causada por uma classe superior, ocasionando à vítima uma restrição da liberdade sexual e acometendo a integridade e a intimidade do sujeito passivo. Conforme já disposto, a CLT, em seu artigo 483, dispõe algumas alíneas que seriam características da rescisão contratual por assédio sexual. Sérgio Pinto Martins discorre sobre essa questão:

O assédio sexual não envolve serviço contrário aos bons costumes. Não há perigo de mal considerável, nem é o caso de serem descumpridas as obrigações do contrato, de serviço proibido por lei ou superior às forças do empregado. Trata-se, mais propriamente, de um ato lesivo à honra e à boa fama da pessoa, conforme letra “e”, do artigo 483 da CLT, pois podem ser veiculadas opiniões maledicentes, contrárias à honra ou à boa fama do empregado. Poderão também ocorrer ofensas físicas em decorrência do assédio praticado pelo empregador ou seus prepostos contra o empregado, sendo tipificado o ato na alínea “f” do artigo 483 da CLT (MARTINS, 2009, p. 526).

O assédio sexual, além de violar a dignidade da pessoa humana, ferir a intimidade e a personalidade do empregado, abalando-o fisicamente e moralmente, resulta em vários traumas psicológicos e sequelas, tais como tensão, ansiedade, cansaço e depressão.

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 título ilustrativo, o preâmbulo da Constituição Federal já demonstra a proteção 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.

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 das disposições dos artigos 468, 469, §1º, e 474, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, e aplicar 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, consubstanciar-se-ia 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, desequilibrando, assim, a relação entre o empregador e o empregado. Esse desequilíbrio gera um

meio ambiente que desrespeita os princípios constitucionais protetores da personalidade e da dignidade sociais.

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, assim, com o assédio moral, em suas várias vertentes, traumatiza demasiadamente.

O desrespeito com às normas trabalhistas, os programas públicos precários e a falta de fiscalização acabam por incidir maior nível de estresse e abalo emocional nos trabalhadores. O trabalho está estritamente ligado com à 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. 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 no ambiente familiar.

Precipualemente, além do empregado e sua família, a sociedade ganhará com os benefícios do equilíbrio no ambiente do trabalho. A vantagem deixa de ser individual, transcendendo para toda a coletividade.

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>>. 19 fev 2010. Acesso em: 27 jul 2014.

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

BRASIL. Decreto nº 19841 de 22 de outubro de 1945. Promulga a carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. **Planalto**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm>. Acesso em: 27 jul 2014.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. **Planalto**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 27 jul 2014.

BRASIL. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil. **Planalto**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67EMC69.htm>. Acesso em: 27 jul 2014.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Planalto**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 27 jul 2014.

BRASIL. Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Promulgação. **Planalto**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm>. Acesso em: 27 jul 2014.

BRASIL. Lei nº 3071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil. **Planalto**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm>. Acesso em: 27 jul 2014.

BRASIL. Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Planalto**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm>. Acesso em: 27 jul 2014.

BRASIL. Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Planalto**. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 27 jul 2014.

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: 27 jul 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: 27 jul 2014.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO. **Dhnet**. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/dec1793.htm>>. Acesso em: 27 jul 2014.

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

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 182.

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.

MÉXICO. Constitución política de los estados unidos mexicanos. **Câmara de disputados de h. congreso de la unión**. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/mla/sp/mex/sp_mex-int-text-const.pdf>. Acesso em: 31 mar 2014.

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

REALE, Miguel. **Os direitos da personalidade**. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/dirpers.htm>>. 17 jan 2004. Acesso em: 27 jul 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. p. 60

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>. Acesso em: 27 jul 2014.