

CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES MARÍLIA – UNIVEM  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

**O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UMA PRÁTICA QUE  
CONTRARIA DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS**

**THE WORKPLACE BULLYING: A PRACTICE THAT ANNOY  
RIGHTS FUNDAMENTAL HUMAN**

Artigo Científico - Programa de  
Mestrado em Direito da Fundação  
UNIVEM.

**Autora**

**Andrea Antico**

Mestre em Direito. Professora titular do  
Centro Universitário Eurípides de  
Marília-UNIVEM.

**Viviane Rigoldi**

Mestre em Direito. Professora titular do  
Centro Universitário Eurípides de  
Marília-UNIVEM.

Marília  
2012

## RESUMO

As discussões acerca do assédio moral no universo do trabalho estão em pleno desenvolvimento. Há uma preocupação das diversas áreas do conhecimento com a efetiva tutela dos interesses envolvidos nessa relação, considerando, para tanto, que as consequências do assédio moral ultrapassam a esfera privada, refletindo em toda a sociedade. Esta prática tem como efeito principal o aviltamento da dignidade humana da vítima e a violação aos direitos fundamentais. Neste contexto, busca-se promover reflexões do assédio moral no trabalho à luz dos direitos humanos e fundamentais. Aspira-se à intenção de relacionar a prática do assédio moral com os princípios de liberdade, igualdade, solidariedade e dignidade da pessoa humana, de modo a ressaltar-lhes a complementaridade, evidenciando o necessário diálogo de tais fontes principiológicas na compreensão dos conflitos decorrentes.

**Palavras-chave:** Direitos humanos. Direitos fundamentais. Assédio moral no trabalho. Meio ambiente do trabalho. Dignidade da pessoa humana.

## **ABSTRACT**

The discussions about bullying in the world of Work are in full development. This demonstrates the concern of many areas of knowledge with the effective protection of the interests involved in this relationship, considered for both, the consequences of bullying beyond the private sphere, reflecting in the whole society. This practice that has as main effect the degradation of human dignity of victims and the violation of fundamental rights. In this contexts, we aim to promote a reflection of workplace bullying in the light of fundamental human rights and human dignity. In this context, it aspires to the intention of relating the practice of bullying with the principles of liberty, equality, solidarity and human dignity, so as to highlight the complementarity them, highlighting the need for such dialogue in understanding the logic sources conflicts arising.

**Keywords:** Human rights. Fundamental Rights. Bullying at work. Work environment. Human dignity.

## I. Introdução

A Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos; são todas dotadas de razão e de consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Nas palavras de Aquini (2008, p. 133), há uma transposição dos princípios da liberdade, igualdade e fraternidade para a esfera universal.

Nesse sentido, os direitos humanos conscientizam e declaram o que vai sendo adquirido nas lutas sociais e dentro da história, para transformar-se em opção jurídica indeclinável (POZZOLI; ANTICO, 2011, p. 7).

Bonavides (2011, p. 578) sustenta que a Declaração Universal dos Direitos Humanos é o estatuto da liberdade de todos os povos, a Constituição das Nações Unidas, a carta magna das minorias oprimidas, o código das nacionalidades, a esperança, enfim, de promover, sem distinção de raça, sexo e religião, o respeito à dignidade do ser humano.

Segundo Filomeno (2009, p. 237) a temática dos direitos humanos revela-se uma ampliação dos próprios direitos e garantias individuais. O autor sustenta que é uma ampliação, porquanto não deixam de serem os mencionados direitos e garantias individuais, só que encarados fora do contexto de determinado Estado que os reconheça ou tenha como prioridade política a sua preservação e respeito. Aduz, ainda, que os referidos direitos existem ainda que os Estados não o reconheçam, porque derivados na natureza do homem, independentemente de sua universalização, constatáveis pela simples existência de pessoas em face de eventuais transgressões à sua natureza.

A concepção contemporânea dos direitos humanos introduzida pela Declaração Universal de 1948 é marcada pela universalidade e indivisibilidade desses direitos.

Piovesan (2010, p. 4-11) sustenta que os direitos humanos refletem um construído axiológico, a partir de um espaço simbólico de luta e ação social. Para a autora, a universalidade é no sentido de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade, esta como valor intrínseco à condição humana, constituindo o norte e o lastro ético dos demais instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos. A indivisibilidade ampara a ideia de uma visão integral de direitos, de forma que os direitos humanos compõem uma

unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, não havendo, portanto, classes de direitos.

Com relação ao trabalho, o texto universal dispõe que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

O Brasil reconhece o valor dos Direitos Humanos e, com o intuito de dar eficácia plena a essas normas, as incorporou gradativamente ao direito positivo, especialmente na Constituição de 1988, na qual consta um capítulo referente aos direitos e às garantias individuais.

Os direitos humanos são inerentes a própria condição humana, sem ligação com particularidades determinadas de indivíduos ou grupos. Quando reconhecidos pelas autoridades legislativas, tanto no interior dos Estados quanto no plano internacional, ou seja, quando são positivados nas Constituições, nas leis e nos tratados internacionais, passam a ser chamados de direitos fundamentais (COMPARATO, 2008, p. 58-59).

Os direitos humanos são direitos inerentes ao ser humano; já os direitos fundamentais são concebidos como os direitos característicos de cada época representados por valores construídos pela sociedade. De todo modo, tais direitos foram concebidos como proposta de um sistema de vida integral que abarcassem o âmbito cultural, econômico, político e social, tanto em nível individual como coletivo e aplicável a todos, sem qualquer discriminação. Expressam um desejo de sobrevivência cada vez mais profundo à medida que cresce a ameaça. Não se contentam em proclamar a sede da vida dos seres humanos, mas tentam permitir concretamente a sobrevivência (POZZOLI; ANTICO, 2011, p. 7).

São direitos fundamentais que decorrem do contexto histórico da sociedade. Sua evolução se encontra doutrinariamente dividida em dimensões de direitos fundamentais, mais precisamente de primeira, segunda, terceira, podendo-se dizer, ainda, que a doutrina já vem construindo a quarta e quinta dimensões. São direitos que possuem eficácia vertical e horizontal, pois sua vinculam a sua observância o Estado e os particulares.

O Direito do Trabalho foi elevado ao *status* de direito fundamental na Constituição de 1988, ao lado dos direitos de liberdade, igualdade e fraternidade. Trata-se de um direito fundamental social protegido não só no ordenamento jurídico interno, mas também por normas de direito internacional, mediante proteção maior da

Declaração dos Direitos Humanos de 1948. Possui, portanto, as características de universalidade, interdependência e indivisibilidade dos direitos humanos fundamentais.

Nesse sentido, quando se fala em universalidade e indivisibilidade significa que não há concretização da liberdade, igualdade e dignidade de forma isolada, sem que se considere, particularmente, a fraternidade, assim entendida como uma forma de comportamento ativo entre os homens.

Do mesmo modo, não há como garantir o direito fundamental do trabalho não se assegurando os direitos de liberdade, igualdade e fraternidade, sob pena de estar incidindo em um discurso meramente formal ou até mesmo esvaziado de valores humanísticos.

A garantia desses direitos se faz precipuamente mediante o resguardo da dignidade da pessoa humana, qualidade intrínseca da pessoa humana, tanto no âmbito individual como no âmbito da comunidade.

De forma engenhosa, existe, portanto, uma conexão íntima, enredada e interdependente entre promoção da dignidade da pessoa humana e concretização dos direitos humanos e fundamentais.

Essa é a temática central a que se pretende alinhar a questão do assédio moral no trabalho, assim compreendido como fenômeno que degrada o ambiente de trabalho e traz danos a saúde e a dignidade do trabalhador. Trata-se de uma guerra no local de trabalho que agrega o abuso de poder e a manipulação perversa.

Nas lições Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2010, p. 38), ele é fruto de conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, que tem como foco a produção e o lucro, bem como a atual organização do trabalho, notadamente, marcada pela competição acirrada e pela opressão dos trabalhadores por meio do medo e da ameaça.

A amplitude pública dos interesses envolvidos nessa relação vem chamando a atenção de órgãos internacionais, a exemplo da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que têm se dedicado ao estudo e à pesquisa do assunto.

As conseqüências geradas pelo assédio moral não atingem somente o trabalhador enquanto vítima desse processo de violência. Os danos são graves e refletem na esfera de terceiros, na empresa e em toda sociedade, de tal sorte que deve ser considerado como um problema social.

Os efeitos não recaem apenas sobre o trabalhador enquanto vítima, mas também sobre a empresa. Isso porque, a prática do assédio moral no trabalho degrada o meio ambiente laboral. Tudo ocorre em detrimento daquilo que é resguardado e previsto constitucionalmente como um direito fundamental, o meio ambiente equilibrado, capaz de gerar bem-estar e saúde ao trabalhador.

Nas lições de Ávila (2009, p.91), além das conseqüências para a saúde do trabalhador, o desrespeito ao direito fundamental do ambiente do trabalho saudável e seguro provoca repercussões em toda a sociedade.

Isso porque, é a sociedade quem financia os gastos com o seguro social. São sobre ela que recaem, em última instância, os custos com os afastamentos previdenciários por incapacidade, temporários e definitivos, bem como os decorrentes das pensões por morte pagas aos dependentes das vítimas que perdem a vida.

A relevância do estudo reside, portanto, em pormenorizar as conexões existentes entre o assédio moral no trabalho e os direitos humanos e fundamentais, em suas três dimensões, liberdade, igualdade e fraternidade.

## **2. A Liberdade e o Assédio Moral no Trabalho**

Inicia-se esta argumentação pretendendo explicitar a relação existente entre liberdade, dignidade, trabalho e assédio moral, figurando este último como um fenômeno violador dos direitos fundamentais.

Neste sentido, há uma conexão entre dignidade e liberdade, à medida que ser livre significa ter autonomia, ter a possibilidade de se autodeterminar segundo suas próprias escolhas, de forma que a dignidade pode ser considerada como o próprio limite do exercício do direito de autonomia.

É por meio do trabalho que o indivíduo adquire autonomia para gerir sua vida. Aqui não se trata, tão somente, da autonomia financeira, mas também da autonomia para gerir os projetos de vida e, assim, promover a satisfação de suas necessidades.

Na Constituição brasileira de 1988, o trabalho é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, da ordem econômica e social.

A construção do valor social do trabalho está intrinsecamente ligada, portanto, à concretização da dignidade da pessoa humana. Alkimin (2010, p. 18) ensina que a dignidade do trabalhador está voltada para o trabalho livre e consciente.

A presente questão se relaciona ao assédio moral no trabalho, na medida em que as condutas que o caracterizam retratam o abuso de poder. Ávila (2009, p. 62-63) aduz que, na ocorrência do assédio moral, sob o argumento de legítimo exercício do poder de direção, o empregador invade o território psíquico de seu subordinado, praticando aquilo que se caracteriza como abuso de direito.

É nesse ponto que se questiona qual é o limite do exercício desse poder diretivo diante dos direitos fundamentais de liberdade e de personalidade do empregado.

O agressor da prática do assédio moral no trabalho tem a intenção continuada de excluir a vítima do ambiente de trabalho, de forma que a mesma renuncie ao emprego ou, então, cometa atos que levem à sua dispensa. Apenas por esse fato, já se pode dizer que há uma ofensa grave aos direitos de liberdade, pois da vítima é maculado o direito de liberdade no exercício de sua atividade laboral e da livre escolha em permanecer ou não trabalhando em uma determinada atividade.

Ademais, o exercício das atividades laborais de forma indigna, como ocorre nas diversas formas de se praticar o assédio moral, retira do trabalhador sua auto-estima, autonomia e, por conseqüência, sua dignidade. Nas palavras de Béatrice Mauer (2009, p. 132-133), a pessoa é digna, pois é um ser livre. Logo, aquele que tem “sucateada” sua autonomia e auto-estima no trabalho perde a sua liberdade e, naturalmente, a sua dignidade.

Nessa linha de pensamento, apesar do trabalhador estar subordinado ao poder de direção do empregador no exercício de suas atividades laborais, o que se pode afirmar é que o uso desse poder por parte do empregador não é ilimitado; ao contrário, encontra restrições quando invade a esfera dos direitos fundamentais do trabalhador.

Quando a atuação do empregador extrapola o limite do razoável ou do aceitável, do necessário ao desenvolvimento das atividades empresariais, há de serem invocados os direitos fundamentais do trabalhador como limitadores ao poder empresarial, como forma de limitar as perdas das liberdades do empregado, devendo-se buscar a conciliação dos interesses em colisão (ÁVILA, 2009, p. 63).

Martins (2009, p. 197) ensina que o poder de direção define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho. Entretanto, não é absoluto, encontrando limites na Constituição, na lei, na norma coletiva, na boa-fé, no exercício regular de um direito e no contrato. Implica dizer que, quando realizado fora de suas finalidades ou de forma excessiva, será utilizado com abuso de poder.



O poder diretivo do empregador foi institucionalizado para a empresa, para que o empregador tenha a prerrogativa de exigir do seu empregado comportamentos lícitos com vistas à finalidade da empresa (MARTINEZ, 2011, p. 187-188).

A subordinação proveniente do poder de direção do empregador é a subordinação jurídica. Martins (2009, p. 131) ensina que, pela subordinação jurídica, o empregado submete-se às regras da lei e do contrato de trabalho, de forma que “é no contrato de trabalho que são observados os limites e os fundamentos da subordinação”. Conclui-se, a partir dessa assertiva, que o empregado tem sua autonomia limitada, e não extinta, em razão dos fins do empreendimento.

O poder de direção do empregador subordina o empregado aos ditames da lei e das regras contratuais, restringindo, portanto, a liberdade na prestação do serviço do empregado. Contudo, tal restrição da liberdade deve ser realizada de acordo com os fins do empreendimento e encontra limites nos direitos fundamentais, na dignidade da pessoa humana, bem como na finalidade social da propriedade e do empreendimento, em atenção ao valor social do trabalho que orienta a ordem econômica e social na Constituição Federal.

Os direitos fundamentais se impõem ao poder de direção empresarial durante o seu exercício, de forma automática a partir da Constituição, limitando e controlando o exercício das faculdades empresariais de modo que impeça que o trabalhador possa ter sua dignidade afetada pelo exercício abusivo dos poderes empresariais pelo empregador e por seus prepostos (LIMA FILHO, 2009, p 115).

Nessa linha de raciocínio, convém lembrar que os direitos fundamentais possuem eficácia não só vertical, mas também horizontal. Essa questão que se sobressai quando são abordados os direitos sociais na esfera trabalhista e suas relações entre os particulares, como forma de efetivação dos direitos fundamentais.

Nesses moldes, Martinez (2011, p. 193) entende que autonomia privada não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e às garantias de terceiros, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares o poder de transgredir ou de ignorar restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia normativa, também se impõe aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em temas de liberdades fundamentais.

Leite (2011, p. 40) defende a adoção da eficácia horizontal dos direitos fundamentais para responsabilizar diretamente a parte que detém poder na relação empregatícia. Quanto maior o poder do empregador na relação empregatícia, maior a

sua responsabilidade no tocante à responsabilidade pelas lesões sofridas por seus empregados quanto aos direitos fundamentais decorrentes da relação de emprego.

## **2. A Igualdade e o Assédio Moral no Trabalho**

Os direitos de igualdade têm seu fundamento na dignidade da pessoa humana, de forma que, uma vez violados, violada também estará a dignidade.

Constitui, portanto, pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, razão pela qual fica absolutamente vedado que sejam submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário (SARLET, 2010, p. 100).

A OIT privilegia o tema igualdade no trabalho. A Convenção nº. 111 trata de questões relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, reafirmando a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Segundo a OIT (2007, p. 9), a discriminação pode ocorrer “quando se procura um emprego, no emprego e no momento de deixá-lo”. Constitui-se em um tratamento diferente e menos favorável de determinadas pessoas, que, na maioria das vezes, independe da sua capacidade para preencher os requisitos correspondentes ao posto de trabalho.

A definição de discriminação elaborada pela OIT se coaduna com aquela vivenciada no assédio moral no trabalho. Convém pontuar que Hirigoyen (2005, p. 103-106) sustenta que todo assédio é discriminatório, pois vem ratificar a recusa de uma diferença ou uma particularidade da pessoa. A discriminação é habitualmente dissimulada, diante do fato de ser vedada por lei e, com frequência, se transforma em assédio moral como, por exemplo, o assédio moral manifestado por motivos raciais ou religiosos, ou em função de deficiência física, doença ou de orientações sexuais ou, ainda, discriminatório de representantes de funcionários e representantes sindicais.

No mesmo sentido, Lima Filho (2009, p. 49), afirma-se que um dos elementos que denotam o processo de assédio moral no trabalho é o fato de não se aceitar a diferença do outro, quer se trate de uma pessoa ou de um grupo. Essa recusa pode originar de um preconceito que leva à discriminação em razão das diferenças visíveis como a origem, a etnia, o sexo, a orientação sexual, a cor da pele, dentre outras.

A discriminação não é uma ocorrência excepcional, mas sim fenômeno sistêmico enraizado no modo de funcionamento dos locais de trabalho, bem como nos valores e nas regras culturais e sociais dominantes. Toda a discriminação tem como consequência a desigualdade que coloca as suas vítimas numa situação de desvantagem de oportunidades e de tratamento no trabalho. (OIT, 2007, p. 28).

Em concordância com as assertivas da OIT, as práticas e as políticas de recursos humanos que previnem a discriminação no trabalho e promovem a igualdade de oportunidades e de tratamento, sem distinções arbitrárias, são vantajosas não apenas para o indivíduo, mas também para a atividade empresarial.

A igualdade no trabalho não se esgota na proibição da discriminação, pois envolve, também, a transformação do local de trabalho de modo a que este seja mais inclusivo (OIT, 2007, p. 28-33), englobando, assim, a preservação e a promoção de um ambiente de trabalho sadio, que na qualidade de direito fundamental difuso que deve se estender a todos os trabalhadores. E apenas desse modo poderá ser inclusivo.

O relatório da OIT (2007, p. 111) salientou, ainda, que as organizações de empregadores e de trabalhadores na qualidade de parceiros sociais podem desempenhar um papel muito importante na promoção da igualdade no local de trabalho, por meio do seu envolvimento na formulação de políticas econômicas e sociais influenciam as estruturas dos mercados de trabalho, bem como a inclusão social e a redução da pobreza

A discriminação no mundo do trabalho constitui um abuso dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, representando também um custo enorme para a sociedade. Se não forem tomadas quaisquer medidas corretivas, as desvantagens tenderão a acumular-se e a intensificarem-se ao longo do tempo, com repercussões negativas sobre a sociedade em geral (OIT, 2007, p. 130-131).

O assédio moral no trabalho, por trazer em seu bojo a arbitrariedade, o excesso de poder, juntamente com o tratamento discriminatório, caracteriza-se como fenômeno que viola o direito de igualdade do trabalhador.

A igualdade, como um valor fundamental da pessoa humana, reclama uma reformulação da própria concepção como pressuposto fundamental de um Estado Democrático de Direito verdadeiramente possível. A igualdade apenas formal gera desníveis sociais profundos que, mantidos em nome da liberdade, dificultam o exercício dos direitos formalmente assegurados.

### **3. A Fraternidade e o Assédio Moral no Trabalho**

Convém, mais uma vez, lembrar as lições de Gómes (2008, p. 51-58), no sentido de que há uma relação de complementação e reciprocidade entre a liberdade, igualdade e fraternidade. Inclinando-se para o direito ao trabalho, como um direito social, ensina que é preciso vincular o valor trabalho humano aos valores liberdade, igualdade e fraternidade.

Nesse desencadear de idéias, o conceito de fraternidade relaciona-se diretamente aos direitos sociais e de coletividade, relevando a necessidade de se relacionar a dignidade da pessoa humana sob a ótica comunitária, na qual o exercício da liberdade deve ocorrer nos limites do bem-estar comunitário.

Delgado (2006, p. 59) relaciona o surgimento dos direitos de terceira dimensão ao Estado Democrático de Direito. Sustenta que são direitos eminentemente difusos já que relacionados a um agrupamento indeterminável, mas que possuem pretensões semelhantes quanto a determinado objeto, como, por exemplo, o direito à preservação do meio ambiente, que atinge a todos e é dever solidário de todos.

A terceira dimensão de direitos fundamentais tem como escopo, portanto, os direitos ligados as idéias de coletividade e, por conseguinte, a fraternidade. São direitos fundamentais relacionados à proteção coletiva, à paz, ao desenvolvimento, à comunicação, ao meio ambiente, dentre outros cuja titularidade é na maioria das vezes difusa, coletiva ou indeterminada.

Os direitos difusos surgiram na segunda metade do século XX e destinam-se não a um indivíduo ou grupo que reivindica determinado direito específico, mas sim a uma coletividade que se une, ocasionalmente, devido a circunstâncias tais que os fazem possuir pretensões semelhantes (DELGADO, 2006, p. 59).

Segundo Bonavides (2011, p. 569), os direitos de terceira dimensão representam um novo pólo jurídico de alforria do homem que se acrescenta historicamente aos da liberdade e da igualdade. Dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade, são direitos que não se destinam especificamente à proteção dos interesses de um indivíduo, de um grupo ou de um determinado Estado. Têm por destinatário o gênero humano, como valor supremo em termos de existencialidade concreta. Os publicistas e juristas já os enumeram com familiaridade, assinalando-lhe o caráter fascinante de coroamento de uma evolução de trezentos anos

na esteira da concretização dos direitos fundamentais. Emergiram eles da reflexão sobre temas referentes ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, à comunicação e ao patrimônio comum da humanidade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 dispõe em seu artigo primeiro que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São todas dotadas de razão e de consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

O artigo primeiro da Declaração Universal dos Direitos Humanos apresenta-se como uma transposição para a esfera universal dos princípios da liberdade, igualdade e fraternidade (AQUINI, 2008, p. 133).

Mais adiante, no artigo 29 é possível encontrar a real indicação dos efeitos da fraternidade, que acompanham a dimensão individual de sua posse e o efetivo exercício dos Direitos Humanos, com uma dimensão comunitária: cada indivíduo tem deveres para com a comunidade, único lugar onde é possível o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade.

Essa orientação necessita de uma visão unitária de pessoa, que tem consciência de poder viver a própria dignidade e realizar plenamente as próprias aspirações sem se isolar, mas estando numa relação necessária de complemento como os outros. Uma reciprocidade que começa no ambiente em que se vive até abranger toda a família humana (BUONUOMO, 2008, p. 36). Aqui, é possível estender a interpretação para incluir o meio ambiente do trabalho e as relações nele existentes.

A identidade humana está constitutivamente inserida no sistema estruturado e solidário das relações sociais, interagindo com o *ethos* que precede o indivíduo e o socializa. O homem tem como características não só a autonomia e a independência, mas também a interdependência estrutural. Desse modo, conforme explica Pizzolato (2008, p. 117) e, segundo a visão antropológica personalista, todo homem é um ser estruturalmente carente e aberto ao diferente de si.

Nesse sentido, a sociedade e suas estruturas são capazes de influenciar o processo de constituição e aperfeiçoamento da personalidade, desenvolvendo um sentimento próprio da identidade humana que é o de pertencer a uma só comunidade (PIZZOLATO, 2008, p. 117-118). Sob este ângulo, cabe um aparte no sentido de registrar que o trabalho tem papel fundamental no aperfeiçoamento da personalidade do trabalhador e de sua identidade.

A Sociedade passa, então, a ser o limite da individualidade do homem que progride como pessoa humana e que se torna responsável e comprometido não só com os direitos, mas também com os deveres que decorrem do bem-estar comum entre ele e os outros, em um verdadeiro exercício relacional de reciprocidade:

A Fraternidade chama a “atenção para a comunidade e para a plena realização da personalidade do indivíduo em seu interior”, em um espaço de diálogo “fecundo com as culturas que valorizam em sua tradição o papel do contexto social no qual cada indivíduo está inserido, sem, todavia, condescender com visões massificadoras ou que anulam a personalidade individual” (AQUINI, 2008, p. 135-136).

A introdução da idéia é realizada com o intuito de favorecer reflexões a respeito de como a fraternidade, assim entendida como máximo ideal humanitário, exposto no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, é capaz de inspirar as relações jurídicas que atuam no campo do Direito do Trabalho, em especial nas demandas, cujos conflitos sejam decorrentes do assédio moral no trabalho, e o quanto isso pode promover a concretização dos direitos fundamentais e a promoção da dignidade da pessoa humana, na medida em que sirva como um farol a amparar o agente do direito na produção e aplicação de normas jurídicas capazes de dar conta de sua função promocional.

Gómez (2008, p. 89) diz que cada norma jurídica, ao impedir uma lesão dos direitos alheios, tem, em si, um princípio de fraternidade. Evidencia as normas e os princípios que vão além do *nenimen laedere* (a ninguém ofender) e impõem os direitos jurídicos, cuja observância tutela os sujeitos do relacionamento, trazendo, como exemplo, o princípio da boa-fé, tratando-o como uma conduta considerada socialmente um modelo. Segundo a consciência social, deve ser um imperativo ético que corresponde ao dever de manter comportamentos corretos e leais nas relações, para além do quanto foi estipulado entre as partes. Torna-se, desse modo, obrigatória uma conduta ética em todas as relações jurídicas privadas.

Igualmente, Gómez (2008, p. 89-90) trata da proibição do abuso do Direito que revela a proibição do seu exercício de forma antissocial. Cada ato ou omissão que, na intenção do seu autor, no objeto ou em outras circunstâncias nas quais aconteça, exceda claramente os limites normais do exercício de um direito, causando danos a terceiros, obrigará a devida indenização e a adoção de medidas judiciais ou administrativas que impeçam a continuação do abuso.

Essa exigência de conduta ética nas relações jurídicas privadas e a proibição do abuso do direito se estendem às relações de trabalho que se caracterizam como espécies do gênero nas relações jurídicas privadas, e nos propiciam analisar que a prática do assédio moral viola direitos fundamentais contraria as aspirações fraternas exemplificadas.

Nessa linha de raciocínio, para que se alcance equilíbrio na relação existente entre o trabalho e o capital, faz-se imperioso que o direito vincule o empregador à observância efetiva dos direitos fundamentais. Mais do que isso, a interpretação desse conflito deve ser guiada à luz do pensamento fraterno, edificado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Gómez (2008, p. 90), ao tratar da cidadania da empresa no âmbito das relações jurídicas sustenta que são vários os interesses legítimos em jogo, divergentes entre si, e, de certo modo, até opostos, razão pela qual se deve averiguar e harmonizar tais direitos e interesses de modo a tornar efetiva a responsabilidade social do empresário.

Nesse encadeamento de idéias, o empregador, dotado legalmente do poder de direção da força de trabalho humana, deve utilizar tal poder com responsabilidade. Mais do que isso, cabe ao direito a função de exigir um comportamento responsável e atuar com vista a promover o trabalho digno e não ser cúmplice de práticas que caracterizam o assédio moral, que visam, por exemplo, a redução de custos e o aumento da competitividade, enfim, a desvalorização do trabalho e do meio ambiente do valor do trabalho.

Para Gómez (2008, p. 90), a fraternidade pode mostrar o modo de gerir a empresa. Uma gestão inspirada na fraternidade deve levar em conta todos os elementos para visar ao bem de todos, harmonizando os vários direitos e interesses.

O princípio da fraternidade torna-se evidente entre o empresário e o funcionário. Em ambos, grava a obrigação mútua de cumprir com os deveres dentro dos princípios da boa-fé e da diligência. Os mesmos deveres ampliam-se nas relações entre o funcionário e os colegas de trabalho e com a hierarquia intermediária da empresa.

No ambiente de trabalho deve existir uma política de organização do trabalho centrada nos valores humanísticos e democratas, a começar pela qualidade do relacionamento interpessoal entre trabalhadores, pautada na confiança, credibilidade, segurança e com espírito de cooperação e colaboração entre os grupos, tudo para conduzir ao aproveitamento máximo da capacidade produtiva de cada um, tornando o trabalho satisfatório e as relações humanas dignas (ALKIMIN, 2010, p. 46).

Ressalte-se que o direito não tem por função simplesmente qualificar como boas ou más as condutas das pessoas, mas também servir de instrumento de gestão da própria sociedade. O agente do direito deve incluir em sua tarefa de sistematizar as normas jurídicas, função promocional do direito, que se interessa por comportamentos tidos como desejáveis, de modo que o direito não se circunscreva a proibir, obrigar ou permitir, mas estimule comportamentos, por meio de medidas diretas ou indiretas. Nesse sentido, a fraternidade pode orientar essa tarefa e ser capaz de norteá-lo na promoção do trabalho digno e, conseqüentemente, na prevenção e reparação do assédio moral no trabalho.

#### 4. Considerações Finais

Apresentou-se importante o estudo acerca do tema assédio moral no trabalho sob o enfoque dos direitos humanos e fundamentais e da dignidade da pessoa humana. Pretendeu-se desenvolver o tema para favorecer reflexões acerca da sua amplitude, que vai muito além de cada conflito individualmente analisado na Justiça do Trabalho.

Para tanto, procurou-se analisar, primeiramente, a construção dos Direitos Humanos e o papel da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, assim entendida como o estatuto da liberdade de todos os povos; importante considerar que referido texto universal introduziu uma concepção contemporânea de direitos humanos, notadamente caracterizada pela universalidade, indivisibilidade e interdependência desses direitos.

A Carta Magna deu força principiológica ao trabalho, tornando-o vetor interpretativo da ordem econômica e social. Ao consagrá-lo como um direito fundamental, tornou o Estado responsável pela tarefa de promover medidas que concretizem seus ideais; mais que uma norma programática, essa norma deve ter caráter e força vinculativa imediata para o Estado. Logo, diante dessa responsabilidade, pode ser reclamada ao Estado a promoção desse direito fundamental.

A relevância do presente estudo residiu, portanto, na constatação de que o assédio moral vem sendo identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho e da dignidade humana. Dos estudos ora realizados, conclui-se que o assédio moral é uma espécie de dano moral, à medida que, viola os direitos da personalidade em geral.



Procurou-se estabelecer conexões entre o assédio moral e os princípios de liberdade, igualdade e fraternidade.

Em relação à liberdade, a questão refere-se ao assédio moral no trabalho, à medida que as condutas que o caracterizam retratam o abuso de poder, retirando a autonomia do prestador de serviços. Procurou-se estabelecer os limites do exercício desse poder diretivo, diante dos direitos fundamentais de liberdade e de personalidade do empregado, buscando a interpretação no sentido de que a prática do assédio moral pelas empresas não pode ser considerada como consequência natural, ou até mesmo necessária, das leis do mercado econômico competitivo e globalizado, pois entender de modo diverso é aceitar a violação dos direitos fundamentais centralizados na dignidade da pessoa humana, contrariando, a idéia atual de Estado Democrático de Direito.

Delineou-se, também, a conexão entre assédio moral e os direitos de igualdade, procurando demonstrar que a igualdade no trabalho e a não discriminação são diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, de forma que se faz necessário combater o fenômeno assédio moral, dado seu caráter eminentemente discriminatório.

Da mesma forma, pretendeu-se favorecer reflexões acerca de como a fraternidade, assim entendida como máximo ideal humanitário, é capaz de inspirar as relações jurídicas que atuam no campo do Direito do Trabalho, em especial a apreciação das demandas cujos conflitos sejam decorrentes do assédio moral no trabalho, e o quanto isso pode promover a concretização dos direitos fundamentais e a promoção da dignidade da pessoa humana, à proporção que sirva de suporte para se compreender a obrigatoriedade de condutas éticas em todas as relações jurídicas privadas.

Nessa linha de raciocínio, enfatizou-se que, para que se alcance equilíbrio na relação existente entre trabalho e capital, faz-se imperioso que o direito vincule o empregador à observância efetiva dos direitos fundamentais, que impõe o exercício de comportamentos dotados de respeito recíproco entre os seres humanos que protagonizam o cenário laboral.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. In: BAGGIO, Antônio Maria (Org.). **O princípio esquecido: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Tradução Durval Cordas; Iolanda Gaspar; José Maria de Almeida. Vargem Grande Paulista/SP: Cidade Nova, 2008.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 25ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do estado**. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2ª ed. Campinas: Russel Editores, 2010.

FILOMENO, José Geraldo. **Manual de teoria geral do estado e ciência política**. 7ª ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

GIOVANNI, Casso, et al. (Org.). **Direito & fraternidade: ensaios, prática forense**. São Paulo: LTr, 2008.

GÓMEZ, Salvador Morillas. Pistas de fraternidade na aplicação do direito empresarial. In:

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. In: **Revista brasileira de direito constitucional – RBDC**. nº 17, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-17/RBDC-17-033-pdf>. Acesso em: 01 nov. 2011.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAUER, Béatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana ou pequena fulga incompleta em torno de um tema central. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org). **Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). **Sensibilizando sobre el acoso psicológico em le trabajo**. Série Protección de la salud de los trabajadores. n. 04. Ginebra, 2004. Disponível em: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf). Acesso em: 18 jun. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios**. Conferência Internacional do Trabalho, a Bureau Internacional do Trabalho de Ginebra/Suíça, 2007. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf). Acesso em: 20 nov. 2011.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PIZZOLATO, Filippo. A Fraternidade no ordenamento jurídico italiano. In: BAGGIO, Antônio Maria (Org.). **O princípio esquecido: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Tradução Durval Cordas; Iolanda Gaspar; José Maria de Almeida. Vargem Grande Paulista/SP: Cidade Nova, 2008.

POZZOLI, Lafayette; ANTICO, Andrea. A função promocional do direito ao trabalho digno sob a ótica dos direitos humanos. In. AGOSTINHO, Luiz. Otávio Vicenzi de; SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos direitos fundamentais**. 8ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 8ª ed. rev. atual, e ampl. Porto alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

VASQUEZ, Óscar. Relações jurídicas e fraternidade. In: GIOVANNI, Casso, et al. (Org.). **Direito & fraternidade: ensaios, prática forense**. São Paulo: LTr, 2008.