



## Análise constitucional acerca do assédio moral nas relações trabalhistas

Washington Navarro de Souza Júnior

### Introdução

O assédio moral, ou *mobbing*, espécie do gênero *bullying*, consiste numa forma de violência que pode se processar nas relações laborais de forma vertical – a partir de agressões do patrão ou de preposto dotado de posição hierárquica mais elevada contra o trabalhador – ou horizontal (não havendo, neste caso, relação de subordinação entre o assediado e o assediador).

Atualmente, o fenômeno da Globalização tem alcançado grande projeção – influenciando nas relações interpessoais, em especial, nas que se processam no ambiente de trabalho. Estas se tornaram mais instáveis, precipuamente pelas crescentes demandas de atualização, mediante o avanço tecnológico cada vez mais rápido, num quadro de crescente competitividade e de pressões pela flexibilização de normas trabalhistas. Toda essa situação, de forma reflexa, contribui para hostilidades e violências no trabalho, muitas enquadradas no que se denomina por assédio moral.

O *mobbing* há muito presente nas relações de trabalhistas, caracteriza-se como uma potencial forma de violação aos direitos personalíssimos do trabalhador, muitos dos quais baseados no fundamento constitucional da dignidade humana e positivados em âmbito constitucional e universal. Considerando as referidas lesões a direitos e as graves consequências danosas que este pode acarretar às vítimas das agressões, desenvolve-se pesquisa, objetivando-se analisar o assédio moral no âmbito laboral, tendo em vista a valoração social atribuída ao trabalho pela Constituição Federal, atentando-se ainda para os direitos fundamentais do trabalhador em seus planos de eficácia – vertical e horizontal.

### Material e métodos

Este estudo científico, desenvolvido de acordo com os devidos parâmetros éticos e em atenção aos fins sociais a que se destina, concentra-se, precipuamente, nas subáreas do direito constitucional e do direito do trabalho. Desenvolveu-se este resumo através da revisão de literatura, visto que se realizou por meio da busca de produções jurídico-doutrinárias, bem como de outras fontes pertinentes aos assuntos concernentes ao tema pesquisado, inserindo-se na metodologia qualitativa, sendo, também, um estudo transversal e descritivo.

### Resultados e discussão

O assédio moral pode ser entendido como a exposição dos trabalhadores a humilhações e constrangimentos, com caráter reiterado, prolongando-se pelo período em que o sujeito passivo exerce seu mister, ocorrendo, de forma mais costumeira, nas relações laborais verticalizadas, que passam a ser marcadas pelo autoritarismo do tomador de serviços ou seus prepostos contra os subordinados hierárquicos; os atos dos agentes ativos – que, gradativamente, dificultam a integração social e profissional do assediado no ambiente de trabalho – se dirigem ao escopo precípuo de afastar a vítima do exercício de suas funções [1].

O Direito Material do Trabalho – o qual envolve o direito individual e o direito coletivo – pode ser definido como um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que normatizam a relação de emprego e outras relações laborais, especificadas no Ordenamento Jurídico, envolvendo, também, as normas concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços [2]. Assim, tal ramo do direito tem a função de regular e favorecer as relações laborais, sendo, portanto, um instrumento de pacificação das divergências existentes entre os interesses do capital e do trabalho humano – elementos essenciais que, quando associados com justiça, são fatores de manutenção da ordem e de construção do progresso nacional.

Dessa maneira, considerando a relação de hipossuficiência gerada pelo desequilíbrio de poder econômico que, em regra, se verifica entre os centros de pretensões divergentes, a saber: patrões e trabalhadores, o direito do trabalho assume uma posição protecionista em relação ao trabalhador (o qual se presume dotado de maior vulnerabilidade financeira), destinando a ele algumas prerrogativas jurídicas com o escopo assegurar a eficácia material da isonomia, positivada no art. 5º, *caput* e inc. I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) [6], estabelecendo uma relação jurídica equilibrada e, conseqüentemente, justa.



# FÓRUM

ENSINO • PESQUISA  
EXTENSÃO • GESTÃO

# FEPEG

UNIVERSIDADE: SABERES E PRÁTICAS INOVADORAS

Trabalhos científicos • Apresentações artísticas  
e culturais • Debates • Minicursos e Palestras



24 a 27  
setembro

Campus Universitário Professor Darcy Ribeiro

[www.fepeg.unimontes.br](http://www.fepeg.unimontes.br)

Durante muito tempo, o trabalho foi entendido como algo penoso, ou desprezível, tal situação começa a modificar-se com a difusão das concepções cristãs, apoiadas nos ensinamentos hebraicos; consoante ao que se observa nos dias atuais, o trabalho não é somente um meio de se obter a própria subsistência e dos dependentes, é, além disso, um meio de promoção da dignidade e da autoestima individuais – o labor é para o homem, como nunca antes na história, parte importante da construção da felicidade pessoal [3].

Faz-se importante considerar que o *mobbing*, é tão antigo quanto às primeiras relações de trabalho, suas formas mais explícitas e gravosas se manifestaram nas diversas modalidades de escravidão que existiram e, de forma análoga, ainda existem em numerosos locais, quase sempre, de forma ilegal; cabe mencionar, ainda, as primeiras décadas da Revolução Industrial do século XVIII – XIX (marcadas pela ausência de diplomas legais que assegurassem direitos e as devidas garantias à classe trabalhadora), tendo se caracterizado como uma fase de desrespeitos, violências e humilhações nas relações laborais [4].

Constata-se, no entanto, que, com o fenômeno da Globalização – originado nas Grandes Navegações da Idade Moderna – agravou-se o quadro de competição e busca por dominação, inerente ao sistema capitalista [5]. Tais fatores, associados ao rápido avanço tecnológico aplicado aos bens de produção, fazem com que o trabalhador tenha a constante necessidade de se aperfeiçoar, não apenas com o fim de prestar um melhor serviço, mas, num mercado de trabalho competitivo e sob relações trabalhistas, gradativamente, instáveis e flexibilizadas, como requisito indispensável para manter seu posto de trabalho. Dessa maneira, o trabalhador insere-se num quadro de extrema instabilidade no trabalho, situação, em muito, incentivada pelos tomadores de serviços que, visando tão somente os lucros financeiros, acabam por prejudicar, até mesmo, a saúde física psicológica de seus funcionários. Com isso, agressões e desrespeito se proliferam com maior facilidade horizontalmente e, sobretudo, verticalmente, acabando por influenciar, ainda que indiretamente, o surgimento ou agravamento das práticas de *mobbing*.

O princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República, assim expresso pela CRFB/1988, no art. 1º, inc. III [6], tendo sido declarado como atributo de todos os seres humanos, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH/1948) [7], adotada e proclamada pela resolução 217 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, que, em seu art. 1º, dispõe nestes termos: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

Atualmente, tal princípio constitui-se na regra que alicerça os direitos fundamentais servindo como o principal fator de norteamento do constitucionalismo moderno [8]. Em todas as modalidades laborais, a dignidade do trabalhador deve ser respeitada, estar a salvo de qualquer violência ultrajante – como o assédio moral. Por isso, o contrato de trabalho firmado, a qualquer título, deverá se sujeitar à força normativa dos princípios aplicáveis à relação jurídica, tais como a boa fé objetiva, a isonomia, condição mais benéfica do trabalhador e, precipuamente o favorecimento da dignidade humana.

De acordo com o que dispõe a CRFB/1988 [6], em seu art. 5º, inc. XIII, é assegurada a liberdade para o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que observadas as disposições legais pertinentes, sendo, portanto, protegido direito fundamental ao trabalho, positivado como um direito social (art. 6º), de segunda dimensão, vinculado ao bem jurídico igualdade, que, por sua relevância para a sociedade foi consagrado como fundamento da República (art. 1º, inc. IV), por ser, além de um elemento essencial para o desenvolvimento econômico do país, um meio de concretização e aplicação de outros relevantes direitos fundamentais, constantes, principalmente, do art. 7º e incisos.

Como se observa, a doutrina especializada é pacífica na aceitação da eficácia vertical dos direitos fundamentais (isto é, nas relações entre o Estado e os particulares), entretanto, discute-se sobre a eficácia horizontal desses direitos, se esta deveria ou não ser observada nas diversas relações que se processam entre os indivíduos, sem a intervenção estatal. Malgrado a divergência entre os cientistas do direito, pode-se afirmar que deve ser considerado o plano horizontal de eficácia desses direitos nas relações trabalhistas, visto que tais direitos constituem expressões da dignidade humana, sendo sua eficácia material uma manifestação da própria força normativa de tal princípio [9] e, ademais, pela necessária aplicação do tratamento isonômico nas relações trabalhistas.

Além dos direitos fundamentais destinados especificamente aos trabalhadores, outros são pertinentes à análise do tema proposto, sobretudo, os que se dirigem a proteção da honra, vida privada e imagem das pessoas (CRFB/1988, art. 5º, X) [6], o qual assegura a devida reparação em âmbito civil, pelos danos causados, de natureza material ou moral, sem prejuízos das devidas sanções cabíveis. Esta norma constitucional caracteriza um importante instrumento para a promoção do restabelecimento do *status quo ante* violado pelo assédio moral no trabalho, sendo relevante destacar finalmente que, com a Emenda Constitucional 45/2004, a Justiça do Trabalho passa a ser competente para “processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” (CRFB/1988, art. 114, VI) [6].



# FÓRUM

ENSINO • PESQUISA  
EXTENSÃO • GESTÃO

# FEPEG

UNIVERSIDADE: SABERES E PRÁTICAS INOVADORAS

Trabalhos científicos • Apresentações artísticas  
e culturais • Debates • Minicursos e Palestras



24 a 27  
setembro

Campus Universitário Professor Darcy Ribeiro

www.fepeg.unimontes.br

## Considerações finais

Em consonância ao que se demonstrou, o direito trabalhista surgiu como um instrumento de promoção e proteção da dignidade do trabalhador, originou-se, portanto, da necessidade de se assegurar condições dignas de vida aos trabalhadores, por muito tempo, sujeitos a péssimas condições de trabalho e sem direitos positivados legalmente. Assim, pode-se considerar a prática do assédio moral no trabalho, como um fato antijurídico, que prejudica a eficácia de princípios e direitos consagrados pela Constituição Federal que se dirigem à proteção das relações de trabalho e à dignidade do trabalhador.

Dessa maneira, cabe, principalmente, ao empregador zelar pela harmonia do ambiente laboral, para que práticas nocivas ao bem-estar de seus funcionários e prepostos, como o *mobbing*, não ocorram em seu estabelecimento. Até como forma de se evitar conflitos jurídicos, altos dispêndios para custear indenizações, pelo próprio bem da atividade empresarial ou da economia familiar, faz-se necessário que o tomador de serviços cuide (com políticas internas preventivas e repressivas, por exemplo) para que tais violências não se processem nos ambientes laborais que estão sob sua autoridade e organização e para que tão pouco eles próprios sejam os sujeitos ativos do assédio moral no trabalho.

Também, considerando as graves lesões a direitos e conseqüentes danos que podem ser ocasionados pelo assédio moral, tal prática deve ser tutelada e coibida, com os devidos instrumentos legais, pelos órgãos jurisdicionais, aos quais cabe, além disso, garantir a eficácia horizontal dos direitos fundamentais (caso não observada), não se excluindo a parcela de responsabilidade da sociedade civil e da Administração pública, sobretudo, na prevenção do referido fenômeno.

## Referências

- [1] BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.
- [2] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- [3] BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- [4] SILVA, Ana Beatriz Barbosa. **Bullying: mentes perigosas nas escolas**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.
- [5] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2011.
- [6] BRASIL. Constituição Federal. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 12 fev. 2014.
- [7] ONU. Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento de 1986. Adotada pela Resolução n. 41/128 da Assembléia Geral das Nações Unidas, de 4 de dezembro de 1986. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracaosobre-o-direito-ao-desenvolvimento.html>>. Acesso em 8 jul. 2014.
- [8] LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- [9] SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.