

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 28 – 2022

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

O Assédio Moral no Trabalho à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Andrea Antico Soares¹

Introdução

A abordagem do tema tem o propósito de incitar uma reflexão sobre a importância da valorização do princípio da dignidade da pessoa humana na interpretação do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, entendido como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho e da dignidade humana e caracterizado por toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, de forma intencional, continuada, e que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador junto ao meio ambiente do trabalho.

Neste sentido, pretende-se identificar a dignidade como norte de interpretação, notadamente no que tange à prática lesiva do assédio moral no trabalho, sobretudo porque expressa o próprio significado da proteção do trabalhador, em particular, no que tange à preservação dos direitos da personalidade do trabalhador, estes deduzidos daquela.

Para aprofundar o tema em questão, necessário se faz analisar o valor social do trabalho e sua correlação com a dignidade da pessoa humana, considerando para tanto que é no trabalho que se afirmam as competências e se encontra o sentido da própria vida. No entanto, a lógica da acumulação capitalista, indissociável da idéia de subordinação do mais fraco ao mais forte, tem relegado a segundo plano o papel central do trabalho na estruturação da identidade humana.

¹ Mestre em Direito. Professora titular do Centro Universitário Eurípides de Marília-UNIVEM.

A pesquisa constitui-se no levantamento bibliográfico pertinente aos princípios e assuntos relacionados, enlaçando questões sociais, históricas, jurídicas, doutrinárias e psicológicas. Utilizará dado já publicado, favorecendo recursos para estudos posteriores e sendo especialmente proveitoso para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de novas idéias. A revisão bibliográfica sobre o assédio moral mostrará suas características e sua amplitude. O estudo é permeado pelas questões levantadas em artigos, periódicos científicos, doutrinas, publicações disponíveis na Internet, leis e de projetos de lei, enfim o que for pertinente ao estudo.

Desta forma, o estudo será dividido em três partes; a primeira apresentará o princípio da dignidade da pessoa humana; a segunda promoverá uma reflexão a respeito do valor social do trabalho e sua renegação a partir da lógica da acumulação capitalista; na terceira, conceitua-se o assédio moral e sua amplitude nos dias atuais, demonstrando suas conseqüências multidisciplinares e funestas em nível mundial, fato que vem chamando a atenção de órgãos internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT).

1. O princípio da dignidade da pessoa humana

O trabalho tem um papel central na estruturação da identidade do ser humano. É fonte de sentido da vida, dignifica e garante direitos de cidadania, provê satisfação, realização e saúde. Entretanto, nos dias atuais, a mazela da reestruturação produtiva tem favorecido férteis ambientes de risco às práticas que lhe retiram o sentido, em especial, a do assédio moral em estudo.

A par deste cenário, torna-se necessário um novo olhar sobre os elementos que ocorrem nas relações de trabalho, porém, essa perspectiva só será capaz de modificar a realidade social, não constituindo apenas um discurso vazio, se for norteada pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 elevou a dignidade da pessoa humana à condição de princípio estruturante de todo o nosso ordenamento jurídico. A importância dada a esse princípio nos impõe compreendê-lo enquanto cláusula geral voltada à efetivação dos direitos fundamentais, capaz de nortear a unidade material de nossa carta magna.

Neste sentido, a inserção da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 foi de primordial importância para libertá-la da idéia de que seria uma manifestação conceitual jus naturalista. Da concepção jus naturalista remanesce a constatação de que uma ordem constitucional que – de forma direta ou indireta- consagra a idéia de dignidade da pessoa

humana, parte do pressuposto de que o homem, em virtude tão de sua condição humana e independentemente de qualquer outra circunstância, é titular de direitos que devem ser reconhecidos e respeitados por seus semelhantes e pelo Estado (SARLET, 2010, p. 45)

Enquanto valor supremo para a humanidade, constante em nossa Constituição Federal como fundamento de nosso Estado Democrático de Direito, a dignidade pode ser entendida como qualidade intrínseca do ser humano, ao mesmo tempo irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado. Tratando-se de um conceito em permanente processo de construção e desenvolvimento” (SARLET, 2010, p. 49).

Em Kant, o que caracteriza o ser humano, e o faz dotado de dignidade especial é que ele nunca pode ser meio para os outros, mas fim em si mesmo. “O homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade” (KANT, sd, p.68).

A dignidade humana emana de nosso Texto Magno com evidência na condição de verdadeira cláusula geral, cuja finalidade é efetivar a igualdade entre os seres humanos e a extensão dessa igualdade em meio à sociedade, representando um conjunto de direitos que são atributos do ser humano.

A edificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental em nossa lei fundamental não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral pois se constitui como norma jurídico-positiva dotada de eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética, em valor jurídico fundamental da sociedade capaz de conduzir a interpretação dos conflitos jurídicos, notadamente no que tange à prática lesiva do assédio moral no trabalho, que viola os direitos da personalidade do trabalhador.

Os Direitos da personalidade são impostos pelo ordenamento jurídico, e atingem um conjunto de valores intelectual, moral e físico do ser humano, considerando a pessoa em si, ou ligada a uma sociedade.

Claramente ligados à questão da Dignidade Humana, os direitos da personalidade envolvem a defesa do homem em si, protegendo-se sua esfera íntima de relações e interesses, cuja aplicação se estende a esfera trabalhista, permitindo-se afirmar que é vedada ao empregador a prática de condutas desumanas que reflitam uma quebra da individualidade consciente do trabalhador.

Impõe-se, por conseguinte, a afirmação da integridade física e espiritual do homem como dimensão irrenunciável da sua individualidade autonomamente responsável; a garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade; a

libertação da "angústia da existência" da pessoa mediante mecanismos de socialidade, dentre os quais se incluem a possibilidade de trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas" (CANOTILHO, 1993, p.363).

Percebe-se que o princípio da dignidade da pessoa humana inspira os outros direitos fundamentais e concerne ao respeito à vida, à integridade física e íntima e à segurança de cada ser humano, aqui estendido na figura do trabalhador.

2. O valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana

À pessoa humana, o trabalho tem significado de fonte de sentido da vida, institui rotinas, dignifica, garante direitos de cidadania, provê satisfação, realização e saúde. Nele é que se afirmam as competências, se realizam os projetos de vida, se encontra o sentido da própria vida, que se altera quando há desqualificação e desmoralização profissional, como no caso da prática do assédio moral, espécie de violência cotidiana à qual estão submetidos muitos trabalhadores de todo o mundo, violência que pode trazer vários transtornos para a saúde do trabalhador, sobretudo para a sua saúde mental.

É possível afirmar, sobretudo, que a violência no ambiente de trabalho é uma das mais antigas facetas das relações de trabalho. Revendo a história do trabalho, percebemos que o problema do assédio moral não é novo: existe desde os primórdios das relações humanas. A subordinação do mais fraco ao mais forte existe e sempre existiu, a exemplo da existência de trabalho escravo, degradante, em estágio de servidão, relatados em toda a história da humanidade, permanecendo até os tempos atuais.

O período secular que nos afasta da abolição em nosso país foi insuficiente para quebrar a aliança que nos liga à filosofia escravocrata. O espaço-tempo apenas transfigurou os algozes de ontem nos tecnocratas, *experts* e estrategistas de hoje, que, a serviço do deus "produtividade", rompe cada vez mais os limites do possível, do sensato e do moralmente aceito.

A lógica da acumulação capitalista é indissociável da idéia de subordinação do mais fraco ao mais forte e relega a segundo plano o papel central do trabalho na estruturação da identidade humana. Ser apreciado, estimado ou amado ajuda a garantir uma boa imagem de si mesmo. Inversamente, ser rejeitado, criticado ou humilhado desperta um sentimento de insegurança.

Neste sentido, nossa Carta Magna consagra a justiça social ao eleger como fundamento a proteção da dignidade humana, bem como os valores sociais do trabalho, conforme consta do

artigo 1º, incisos III e IV. Mais adiante, no artigo 170, caput, preleciona que a ordem econômica deve se fundar na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, observando, ainda, o valor social da propriedade, no inciso III, e a busca do pleno emprego, no inciso VIII.

Nos pilares constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade humana têm-se, implicitamente, o dever de redução dos riscos inerentes às atividades laborais, incluindo os decorrentes do assédio moral.

Apesar do envolvimento constitucional destinado à proteção do trabalho e da dignidade do trabalhador, nota-se que a reestruturação produtiva opera uma transição de paradigma produtivo ancorado essencialmente em uma modernização gerencial conservadora, que combina distintos ingredientes: o aumento da responsabilidade das tarefas, a aceleração do ritmo de trabalho e a radicalização do controle por meio das novas tecnologias.

Essa nova realidade do mundo do trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego usa frequentemente a micropolítica das humilhações cotidianas e sistemáticas como instrumento de controle da biopolítica, que desestrutura emocionalmente os trabalhadores, podendo levá-los a desistir do emprego frente às ameaças cotidianas e ao olhar silencioso dos pares que assistem e testemunham. As consequências são nocivas para todos os trabalhadores porquanto causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções e corroem o caráter individual, contribuindo para a fragmentação das biografias laborais e destruição dos laços de amizade no coletivo. A este quadro se acrescenta o incremento de atos de violência nas relações laborais, associados ao estímulo à competitividade e à instalação da indiferença com o sofrimento do outro (BARRETO & VENCO, 2010, p. 4).

A conclusão é no sentido de que as mudanças na economia impulsionam uma nova realidade mundial, afetando as relações de trabalho e provocando muita ansiedade, pois as empresas, no processo de adequação para se manter no mercado e, sobretudo, de forma rentável, adotaram medidas desde a reengenharia, reduzindo suas burocracias com a terceirização de atividades objetivando maximizar os resultados de seus processos de produção, até a eliminação ou redução de benefícios dos seus empregados (BARRETO, 2009, p. 19).

Com a redução das oportunidades de trabalho e dos espaços nas estruturas hierárquicas das empresas em razão desses processos de reengenharia, no sentido de minimizar custos e maximizar resultados, ocorre o acirramento da competitividade entre os empregados, porque mais restritivas são as chances de ascensão funcional na carreira. Isto, somado ao estabelecimento de metas de trabalho nem sempre razoáveis, cria um universo propício para que ocorra o assédio moral como forma de equilíbrio dos supostamente mais fracos ou que representam ameaças às pretensas lideranças (BARRETO, 2009, p. 19).

No marco das transformações no mundo do trabalho, os trabalhadores se sentem isolados e solitários em coletivo, sem reconhecimento de suas potencialidades e criatividade, sem autonomia e liberdade. Estes fatores são responsáveis pelo desencadeamento de diferentes e novas patologias que estão na base do estado de mal-estar, responsável pelo aumento de suicídios, e mostram a nova estética da violência em um mundo do trabalho globalizado no qual o corpo do suicida contém pistas e histórias sobre o mundo do trabalho, pistas essas que não foram reveladas (BARRETO & VENCO, 2010, p. 7).

Com efeito, é a dignidade humana o elemento central atingido pelo assédio moral. Nesta esteira é que se pode afirmar que esse fenômeno destruidor tem estreita relação com os direitos fundamentais, pois traz consigo características daquilo que ocorre no totalitarismo, no extermínio em massa, no genocídio praticado contra os povos e agrupamentos humanos (ÁVILA, 2009, p. 55).

Nessa esteira, o assédio moral se encontra justamente na desvalorização do trabalho humano e constitui nefasta violação aos direitos fundamentais e à dignidade humana, que é o primeiro fundamento dos direitos fundamentais.

Rizzato Nunes (2002, p.48-56) afirma que é necessário identificar a dignidade da pessoa humana como uma conquista da razão ético-jurídica, fruto da reação histórica de atrocidades que, infelizmente, marcam a experiência humana. Acrescenta, ainda, que se trata de um verdadeiro supraprincípio constitucional que ilumina todos os demais princípios e normas constitucionais.

3. O assédio moral no trabalho e sua amplitude

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2009, p. 65).

Embora o assédio moral seja algo tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo devido aos desgastes psicológicos que provoca (HIRIGOYEN, 2009, p. 65).

A relevância do estudo reside, portanto, na constatação de que o assédio moral vem sendo identificado como fenômeno destruidor deste ambiente de trabalho e da dignidade humana.

Inicialmente, esse fenômeno foi estudado principalmente nos países anglo-saxões e nórdicos, sendo qualificado de *mobbing*, termo derivado de *mob* (horda, bando, plebe), que implica na idéia de algo inoportuno (HIRIGOYEN, 2009, p. 65).

A figura do assédio moral não surgiu no campo das relações humanas. Foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, através de pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960, cujos resultados evidenciaram o comportamento agressivo do grupo de animais de pequeno porte em situações de invasão de território por outros animais. Por meios dessas intimidações e atitudes agressivas coletivas, o grupo tenta expulsar o invasor solitário. A esse comportamento, o pesquisador denominou *mobbing* (FERREIRA, 2004, p. 38).

Em 1972, Peter-Paul Heinemann utilizou os resultados da pesquisa de Lorenz para descrever o estudo do comportamento agressivo de crianças com relação a outras crianças dentro das escolas, publicando a primeira obra sobre *mobbing*, que significa, enquanto verbo, “maltratar, atacar, perseguir, sitiar”, e, enquanto substantivo, “multidão, turba” (FERREIRA, 2004, p. 76).

Os estudos acerca desse fenômeno nas relações de trabalho iniciaram-se a partir de Heinz Leymann, pesquisador em psicologia do trabalho atuante na Suécia, que, em 1984, fez um levantamento junto a diferentes grupos profissionais e publicou um ensaio científico pelo *National Board Of Occupational and Health in Stokolm*, sendo o primeiro a descrever as consequências do denominado *mobbing* na esfera neuropsíquica da pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho (GUEDES, 2003, p. 34).

Leymann qualifica o *mobbing* como terror psicológico no qual a vítima é submetida a um processo de invasão sistemática de seus direitos, conduzindo à exclusão do mercado de trabalho, pois torna a vítima incapaz de encontrar um novo emprego devido aos desgastes psicológicos suportados no ambiente de trabalho anterior. A partir da difusão dos estudos de Leymann, pesquisas sobre violência psicológica no trabalho passaram a ser realizadas em toda a Europa (ÁVILA, 2009, p. 17).

Outros termos foram utilizados para definir a mesma violência em várias partes do mundo, de acordo com as culturas e os contextos. Para designar situações de assédio moral no trabalho, encontra-se o uso das denominações *mobbing* na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bulling ou harcelement moral* nos Estados Unidos da América, na Inglaterra e

na França; *psicoterror ou acoso moral* na Espanha; *Murahachibu ijime* no Japão e assédio moral ou terror psicológico no Brasil (ÁVILA, 2009, p. 19; OMS, 2004, p.12).

O termo “assédio moral” ganhou expressividade em setembro de 1998, quando a psicanalista francesa Hirigoyen lançou, na França, um livro publicado em 2000, no Brasil, sob o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”.

Com a amplitude alcançada pela primeira obra, Marie-France Hirigoyen publicou em 2002 seu segundo livro – “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral” –, que objetivava dissipar as dúvidas envolvendo a definição de assédio moral e relevar a importância de diferenciação com as demais situações, a fim de que não se banalizassem as situações de assédio moral (ÁVILA, 2009, p. 18).

O assédio moral alcançou maior divulgação acadêmica no Brasil através da dissertação de Mestrado em Psicologia Social da Dra. Margarida Maria Silveira Barreto, defendida em 22 de maio de 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/ SP), que resultou na publicação da obra “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”.

Essa guerra no local de trabalho agrega dois fenômenos: o abuso de poder, que é desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados, e a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores. Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, mais exausto, humilhado e deprimido, sendo difícil uma recuperação (HIRIGOYEN, 2009, p. 66).

Para contextualizar a importância do estudo, vale mencionar as palavras de Hádassa Ferreira (2004, p. 37):

pode se afirmar, sem medo que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujo resultado a acompanharão por toda a vida.

O assédio moral gera, portanto, a redução da saúde psicológica e física de suas vítimas e afeta negativamente o bem-estar e a eficiência de outros trabalhadores, ao mesmo tempo em que instala a negligência, o absenteísmo e um aumento expressivo do pedido de licenças médicas e afastamentos por doenças físicas e mentais ocupacionais.

Na obra “As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho”, a autora Rosemari Pedrotti de Ávila relata que não existem apenas consequências individuais, mas também para toda a sociedade:

Constatou-se, assim, que são altos os custos que o Estado paga pelos danos decorrentes da violência moral no trabalho, pois deverá prestar os serviços de assistência social e reabilitação profissional e pagar o respectivo benefício ao segurado em razão de seu afastamento, ou seja, por auxílio-doença e auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez para o segurado ou pensão por morte para os dependentes, conforme o caso. E esse custo se reverte em detrimento de toda a sociedade, na medida em que esta, em última instância, é quem custeia a Previdência Social, mantenedora dos Serviços relacionados a acidente de Trabalho ou doenças profissionais equiparadas aos mesmos (2009, p. 146).

A amplitude pública dos interesses envolvidos nessa relação vem chamando a atenção de órgãos internacionais, a exemplo da Organização Mundial da Saúde (OMS), que tem se dedicado ao estudo e à pesquisa do assunto e, em 2004, publicou um documento denominado “Sensibilizando sobre o Acoso Psicológico no Trabalho”, dentre quatro da série de documentos intitulados “Proteção à Saúde dos Trabalhadores”, dentro do Programa Global de Saúde Ocupacional Para Todos. Consta da referida publicação que:

A violência psicológica está muito propagada por todas as partes. No Brasil, 39.5% das pessoas responderam que haviam passado por experiências de abuso verbal no último ano; 32.2% na Bulgária; 52% na África do Sul, com 60.1% no setor público; 47.7% na Tailândia; 51% em um complexo centro de saúde e 27.4% em um hospital; 40.9% no Líbano e 67% na Austrália, liderando. A Segunda área principal de preocupação é a intimidação e o *mobbing*, que representa 30.9% na Bulgária; 20.6% na África do Sul; 10.7% na Tailândia; 23% em um complexo centro de saúde e 16.5% em um hospital em Portugal; 22.1% no Líbano; 10.5% na Austrália e 15.2% no Brasil (OMS, 2004, p. 8).

Percebe-se, portanto, que o assédio psicológico no trabalho não é um problema exclusivo de determinados países, mas consequência do sistema capitalista manipulatório mundializado.

No plano da Sociologia do Trabalho, Alves (2015), cientista social, sustenta a noção de que o assédio moral representa uma manipulação reflexiva, significando que a “ação ideológica sobre o Outro-como-próximo, visando convence-lo e induzi-lo a colaborar, aceitar e assumir os valores do capital”, de forma que nas condições do capitalismo manipulatório o assédio moral tornou-se o próprio metabolismo social.

Este é o caráter da violência do capital, que na dimensão jurídico-institucional, pode ser contestada como ilicitude na medida em que forem elaboradas provas materiais

que comprovem o nexu primordial entre, por exemplo, o discurso da gestão – que permeia a vida cotidiana e os locais do trabalho reestruturados – e a degradação da pessoa humana que trabalha, manifestada pelas pressões cotidianas – sutis, envolvente e silenciosa – pelo cumprimento de metas abusivas, no dia-a-dia do labor alienado – pressões verticais e horizontais que, pouco a pouco, conduz personalidades humanas mais sensíveis, à depressão e adoecimentos laborais como expressão das múltiplas formas de desefetivação humano-genérica. (ALVES, 2015)

Alves (2015), traz uma visão mais abrangente e social no sentido de que o assédio moral que permeia o mundo do trabalho e a totalidade social. Em concordância com muitos estudiosos da temática, o Autor explica que a violência é “deveras sutil, envolvente e silenciosa”. Todavia, com sua visão sociológica, acrescenta que como “captura” da subjetividade ela é uma escolha moral do sujeito que trabalha, assediado pelos valores-fetiches do capital. Por ser livre, o sujeito que trabalha na ordem burguesa, escolhe moralmente ser escravo, “é o sujeito que colabora “voluntariamente” numa expressão de consentimento espúrio, agenciado pelo medo e operado pelo “inconsciente estendido”

A partir das discussões acerca dos mecanismos psicológicos que operam a “captura” da subjetividade ensina que o assédio moral, a violência implícita oculta-se como violência propriamente dita, assumindo ideologicamente um caráter de consentimento perverso (auto-alienação do homem que trabalha) (ALVES, 2015),

Na era do capitalismo global manipula-se reflexivamente. O capital como processo de desenvolvimento civilizatório, expande e reduz, ao mesmo tempo, as possibilidades de desenvolvimento humano. Esta é a “contradição viva” que cria subjetividades complexas e, ao mesmo tempo, as reduz no plano das relações humanas instrumentalizadas. Por isso, o assédio moral é sintoma do processo sistemático – é um traço da crise de civilização intrínseca à própria lógica do capital global. Enfim, vivemos na civilização do assédio moral. (ALVES, 2015).

Nesta linha de pensamento, o assédio moral se caracteriza como fenômeno generalizado que tem consequências multifacetárias, inclusive, problemas públicos de saúde ocupacional.

Segundo a OMS, os sintomas gerados pelo assédio moral podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais. Como psicopatológicos, consideram-se todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão, incluindo apatia, insônia, introspecção, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos, mudanças de humor, irritabilidade etc. Os psicossomáticos são todos os sintomas físicos, mas que têm uma origem ou uma gênese psíquica, como

hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio, torcicolos, queda de cabelo (alopecia), dores musculares e/ou articulares de origem tensional, estresse. Por fim, os sintomas comportamentais são todas as reações agressivas, transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social (OMS, 2004, p. 16).

A depressão e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral, segundo a OMS. A Organização ainda observa a existência do chamado transtorno adaptativo, que consiste em uma condição psiquiátrica decorrente de uma resposta individual a estressores juntamente com algumas mudanças sociais na vida do indivíduo afetado. Os sintomas são: sinais de aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades (OMS, 2004, p. 17).

Os estudos recentes da Organização Mundial da Saúde apontam que, provavelmente, o assédio moral poderá se converter no principal problema do mundo globalizado, caracterizando-se como mal-estar da globalização (BARRETO, 2009. p. 147).

No Brasil, segundo estatísticas da Previdência Social, os transtornos mentais ocupam a terceira posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários. Uma pesquisa da Universidade de Brasília (UnB) em parceria com a Previdência Social demonstra que o número de trabalhadores com problemas mentais vem aumentando nos últimos anos. No levantamento, 48,8% dos trabalhadores que se afastam por mais de 15 dias do serviço sofrem algum tipo de doença mental. Entre os afastamentos por doenças mentais, 46% correspondem a quadros depressivos e 17% a estresse. Há ainda registros de desenvolvimento de fobias e síndromes como a do pânico e transtorno obsessivo compulsivo (TOC) (TEIXEIRA, 2007, p. 30).

A extensão das agressões morais pode levar a consequências extremas, como casos de suicídios dos trabalhadores, já registrados em vários países. A pesquisadora Márcia Novaes Guedes (2003, p. 31) afirma que:

O constrangimento moral em tela pode gerar várias doenças, como estresse, síndrome de *burn-out*, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, dentre outras. A vítima pode se sentir tão acuada que pode tentar até o suicídio. O ofendido acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência.

Marcelo Finazzi, mestre em Administração pela (UnB) e autor da tese de dissertação em Administração denominada “Patologia da Solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho”, revela que, entre 1996 e 2005, 181 (cento e oitenta e um)

bancários cometeram suicídio, segundo informações reunidas pelo Ministério da Saúde (2009, p. 178).

Recentemente, o mundo assistiu às notícias de suicídios ocorridos na França. Uma preocupante estatística da empresa francesa *France Télécom*, que emprega mais de 220.000 (duzentos e vinte mil) pessoas, demonstra que, desde o começo de 2008, ocorreram 19 (dezenove) suicídios ou tentativas, sendo 7 (sete) apenas em 2009 (CAVAÇANA, 2009, p. 99).

Em relatório da OIT, apresentando em novembro de 2000 na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, sediada em Johannesburgo, 53% dos empregados da Grã-Bretanha disseram já ter sofrido ataques oriundos de um comportamento no local de trabalho, enquanto 78% declararam que já tinham sido testemunhas dessa situação. A Linha de Atendimento Nacional Britânica às denúncias do assédio moral registrou 4.000 casos de assédio moral, dentre os 5.000 que pesquisou nos últimos anos, sendo que mais de 2/3 provieram do setor público. Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo de assédio moral no trabalho, e 37% disseram ter sido testemunhas desse fenômeno. O assédio abrange tanto homens (31%) quanto mulheres (29%), e tanto gerentes (35%) quanto operários (32%). Está presente do mesmo modo nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%) (NASCIMENTO, 2009, p. 34).

Vale lembrar que o fim da discriminação em matéria de trabalho e emprego é um dos princípios fundamentais da OIT na busca da justiça social e respeito aos direitos humanos, de modo que os Estados-Membros são obrigados a respeitar esses direitos fundamentais, hoje consubstanciados em várias Convenções. Assim, as normas editadas pela OIT, a exemplo da Convenção 111, que proíbe qualquer tipo de discriminação, devem ser observadas como verdadeiros “sobrepontos” dentro do ordenamento jurídico interno de cada país-membro, que deve tomar as medidas necessárias a coibir e reprimir o assédio moral (NASCIMENTO, 2009, p. 34-35).

É dentro desse contexto de compromisso internacional e social que entra a necessidade de se dar atenção ao fenômeno do assédio moral que, apesar de ser invisível, acarreta consequências concretas ao trabalhador vitimizado, uma vez que, fragilizado, torna-se susceptível aos problemas de saúde física e mental, o que gera, por sua vez, quadros preponderantes de transtornos psicossomáticos. Daí concluir-se que sua ocorrência contraria a noção de trabalho decente, de valor social do trabalho e de dignidade da pessoa humana, revelando desacordo com o ideal constitucional de construção de uma sociedade justa, solidária e fraterna.

Considerações finais

Apresentou-se importante o estudo acerca da valoração do princípio da dignidade da pessoa humana no propósito de favorecer uma melhor compreensão e reflexão do fenômeno denominado assédio moral no trabalho.

Analizou-se seus efeitos no meio ambiente do trabalho e, em especial, na dignidade da pessoa humana e na sociedade, pois a prática descrita desequilibra as relações sociais e avilta o valor social do trabalho.

A visibilidade sócio jurídica do fenômeno assédio moral ainda não tomou as proporções necessárias à sua efetiva prevenção, punição e reparação, ainda assim, incalculáveis vítimas são excluídas do trabalho.

A partir disso, apresentou-se a necessidade de identificação do assédio moral sob o prisma que o explique por meio do paradigma da dignidade do trabalhador, entendida esta pela vertente que a interpreta de acordo com o conceito de honra e da necessidade de proteção a um trabalho digno e decente garantido a todo ser humano, enfocando o princípio da dignidade da pessoa tem uma conotação a todos os seres humanos de forma igualitária.

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

A proposta foi refletir, portanto, como o princípio da dignidade da pessoa humana é capaz de inspirar as relações sócio jurídicas que atuam nas diversas áreas do conhecimento e o quanto isso pode favorecer para a redução da prática do assédio moral dentro das relações de trabalho.

Compreendido como norma sobre normas de direitos fundamentais, o Princípio da Dignidade Humana revela-se no ordenamento jurídico pátrio como regra que reúne noções valorativas e principiológicas, fundamental para a ordem jurídico-constitucional. É dotado de ideal importância para a construção de uma convivência pacífica dos seres humanos, revela-se como campo fértil de capazes de nortear uma nova compreensão acerca dos conflitos decorrentes da prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Desta forma, um dos alicerces que sustentam o próprio Estado Democrático de Direito é o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve sempre nortear as relações laborais; até

porque o trabalho (entenda-se, trabalho digno) é, indiscutivelmente, um dos principais instrumentos de solidificação da dignidade do ser humano.

Referências Bibliográficas

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

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital** – A nova degradação do trabalho no capitalismo global. Londrina, Editora Práxis, 1999.

_____. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo: Choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil**. Bauru. Canal 6, 2014.

_____. **A vingança de Kant, ou, Porque o assédio moral tornou-se a Peste Negra do século XXI**. Blog da Boitempo. 2015. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/a-vinganca-de-kant-ou-porque-o-assedio-moral-tornou-se-a-peste-negra-do-seculo-xxi/>. Acesso em 26/09/2020

_____. **A tragédia de Prometeu: a degradação da pessoa humana que trabalha na era do capitalismo manipulatório** / Giovanni Alves.- Bauru: Canal 6, 2016.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTR, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BARRETO, Margarida; Venco, Selma. **O sentido social do suicídio no trabalho**. In Revista Espaço Acadêmico, v. 09, nº 108, maio de 2010. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10032/5583>. Acesso em: 16 jul. 2010.

CANOTILHO, J.J Gomes, **Direito Constitucional**. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 1993

CAVAÇANA, Juliana. **Porque os franceses estão se matando?**. Revista Veja. Edição 2133 – ano 42 – n.º 40, São Paulo: Abril, 07/10/2009, p. 99.

FERREIRA Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**: São Paulo: São Paulo: Russell, 2004.

FELKER, Reginaldo Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTR, 2007.

FINAZZI, Augusto Marcelo. **Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho**. 2009, p.178. Dissertação (mestrado) Universidade de Brasília, 2009. Disponível em [http:](http://)

//bdt.d.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5144. Acesso em: 21 jul. 2010.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2004.

GIOVANNI, Casso. CURY, Afife. MUNIR, Cury. SOUZA, Aurélio Mota de Souza. Organizadores. **Direito & fraternidade: ensaios, prática forense**. Anais. São Paulo: LTR, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, s.d.

NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **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. Acesso em: 18 jun. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Anais da oficina trabalho escravo: uma chaga aberta**, Fórum Social Mundial 2003 (2003 jan. 25: Porto Alegre, RS). – Brasília: OIT, 2003. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=372>, Disponível em: <<http://acesso> em: 28 jun.2010.

RAUEN, Fábio José. **Elementos de iniciação à pesquisa**. Rio do Sul, SC: Nova Era, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1.988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2.010.

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007. Disponível em: http://www.mg.trt.gov.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf. Acesso em: 29 jun. 2010.

TRIVINOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo. Atlas, 1996.

ZANETTI, Fátima. **A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2009.