



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

GIOVANNA RIBEIRO MENDONÇA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

**FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
ASSIS**

2015

GIOVANNA RIBEIRO MENDONÇA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação.

Orientanda: Giovanna Ribeiro Mendonça.

Orientador: Professor Mestre Luiz Antônio Ramalho Zanoti.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

Assis

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

MENDONÇA, Giovanna Ribeiro. Assédio Moral no Trabalho e a Constituição Federal/ Giovanna Ribeiro Mendonça. Fundação Educacional do Município de AssisFEMA - Assis, 2015.

27 páginas.

Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Assédio Moral,2. Constituição Federal.

CDD: 340
Biblioteca da FEMA.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

GIOVANNA RIBEIRO MENDONÇA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Analisador (a): _____

**Assis
2015**

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha família, que está sempre ao meu lado apoiando minhas escolhas e torcendo por mim. Aos meus amigos do coração, que de uma forma ou outra, me tornaram uma pessoa melhor. Ao meu amor, que tem toda paciência do mundo comigo.

É pra vocês!

Agradecimentos

Primeiramente quero agradecer a Deus, por me acompanhar em todos os momentos da minha vida e me dar força a cada dia para buscar meus sonhos. Aos meus pais, pela dedicação e amor, sem vocês nada disso seria possível. Aos meus avós, por serem exemplo pra mim e por me amarem tanto. À Thaynara e ao Nivaldo Jr., por todo carinho, loucura e alegria compartilhada. Por entenderem minha ausência e por serem exatamente tudo que preciso. À Isadora, por construir comigo uma amizade sincera. Obrigada por me devolver o chão quando eu perdi. À Ana Carolina, por me ensinar a não viver sem ela. À Letícia, pela amizade que só a gente entende. À Juliana, por puxar minha orelha. À turma de amigos de todo dia, pelo companheirismo. Ao Ruan, por cuidar de mim e ser tão especial.

Eu amo vocês!

Ao professor Zanoti, pela ajuda e dedicação na elaboração deste trabalho. Ao corpo docente do curso de Direito da FEMA, por contribuir na minha formação acadêmica de maneira incrível. À Segunda Vara do Trabalho de Assis, por me trazer conhecimento e mais que isso, amigos. Em especial, a Cláudia, o Valter e a Sueli; vocês são demais! Ao Dr. Cláudio, por me ensinar sobre as causas trabalhistas e, além disso, por me ensinar sobre a vida. Sou privilegiada por conviver com uma pessoa tão nobre.

A todos que torcerem por mim, o meu muito obrigada!

“Com o tempo a gente aprende que amadurecer é uma delícia; aguça os gostos, valoriza os abraços, seleciona as pessoas, inverte as prioridades e percebe que, apesar do tempo que se fez, a vida só está começando”.

Frederico Elboni

RESUMO

Este trabalho trata do assédio moral no ambiente de trabalho e dos princípios constitucionais feridos com a sua prática. Analisa as formas mais comuns, os danos causados e a prevenção. Além de abordar as legislações existentes sobre o assunto e apresentar algumas características desse ato ilícito. Ademais, demonstra como os assediadores desrespeitam nossa Constituição Federal e interferem na vida da vítima.

Palavras-chaves: Assédio Moral; Constituição Federal; Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

This paper is about mobbing in the work's place and constitutional principles that are breach with this practice. Analyse the common forms, damages and prevention. In addition, tell to existing laws about this subject and demonstrate some characteristics of this illicit act. Moreover, show how stalkers not respect our Federal Constitution and step in victim's life.

Keywords: Mobbing; Federal Constitution; Work.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –Vítimas de Opressão no Ambiente de Trabalho.....	17
--	----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.....	13
1.1.Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	13
1.2.Princípio da Razoabilidade.....	14
1.3. Princípio da Igualdade.....	15
2 – ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	16
2.1. Histórico.....	16
2.2. Conceito.....	17
2.3. Características.....	17
2.4. Espécies e métodos mais comuns.....	18
2.5. Danos físicos e psíquicos.....	19
2.6. Legislação.....	21
2.7. Prevenção do assédio.....	22
3 – ASSÉDIO MORAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	23
3.1. Como os princípios constitucionais são lesados pelo assédio moral.....	23
3.2. Direito à honra, direito à imagem e direito à privacidade.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS.....	26

INTRODUÇÃO

O presente texto irá tratar do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como, suas formas mais comuns, legislações existentes, danos físicos e psíquicos causados.

Além disso, abordará os princípios constitucionais que visam garantir qualidade de vida, razoabilidade e igualdade para os cidadãos, e que são feridos por essa prática. Esse problema é antigo e vem ganhando destaque por estar ocorrendo com mais frequência e por acarretar ao assediado graves consequências.

Em suma, faremos uma análise da evolução desse ato ilícito, dos seus efeitos para a vítima e o ambiente em que ocorre e também, da sua prevenção, apontando como a Constituição Federal é desrespeitada.

1–Princípios Constitucionais

Neste primeiro capítulo trataremos dos princípios constitucionais que de alguma forma são feridos no ambiente de trabalho por meio da prática do assédio moral.

Levando em consideração que os princípios constitucionais tem um papel importante neste tema, Prata (2008), diz: "a legislação trabalhista brasileira ainda não tratou do tema assédio moral no trabalho de forma precisa, como a evolução do Direito mundial exige."

1.1. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto na Constituição Brasileira de 1988, no artigo 1º, inciso III:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[..]

III - a dignidade da pessoa humana;

Comentando o artigo acima, Bastos (2001), explica:

O que ele quis significar é que o Estado se erige sob a noção da dignidade da pessoa humana. Portanto, o que ele está a indicar é que é um dos fins do Estado proporcionar as condições para que as pessoas se tornem dignas.

E ainda, relacionado ao mesmo tema, Miranda (2000) escreveu que: "a Constituição faz da pessoa fundamento e fim da sociedade do Estado."

A dignidade citada acima não se refere a algo abstrato e sim, a dignidade ampla, que atinge a todos de maneira igual, tendo como fundamento básico, tentar melhorar a situação da pessoa. E que também visa à qualidade de vida da coletividade, levando em consideração o ser humano como centro e foco do ordenamento jurídico. Lembrando que o que for decorrente da própria condição da pessoa humana, como por exemplo, o direito à imagem, à expressão, ao bom nome, estão ligados diretamente a este princípio constitucional.

Ao abordamos a dignidade da pessoa humana no âmbito do Direito do Trabalho, devemos levar em consideração a lição de RUPRECHT (1995, p. 104), que diz que esse princípio baseia-se na humanização do trabalho.

Desse modo, é necessário frisar que as relações de trabalho devem ser norteadas pelo respeito e que, o empregado deve ser visto como ser humano e não apenas como a mercadoria que ele produz ou o lucro que ele gera para o empregador. Para o Supremo Tribunal Federal, esse princípio não é absoluto, assim como nenhum outro quando se trata de impor limites. Vale ressaltar que quando existe conflito entre a coletividade e o individual, a preferência é pelo bem maior.

1.2. Princípio da Razoabilidade

Segundo Rodrigues (2000, p.393):“o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”. Portanto, é necessário que haja razoabilidade nas questões relacionadas às condições e meios para alcançar os resultados pretendidos.

Levando isso em consideração, o senso de razoabilidade deve ser usado como limite para certas faculdades do empregador, visando evitar possíveis exageros, não afetando assim, uma das partes da relação jurídica. O pacto laborativo é bilateral, trazendo benefícios para ambos os lados. E, para que essa característica seja mantida, as ações precisam ser baseadas na proporcionalidade, ou seja, devem ser equilibradas.

Para concluir, o ditado popular “o meu direito termina onde começa o do outro”, deixa claro que o princípio da razoabilidade é de suma importância para as relações trabalhistas por enfatizar o uso do bom senso, mantendo a sensatez presente no ambiente de trabalho.

1.3. Princípio da Igualdade

O artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 consagra: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...". Dessa forma, o ordenamento jurídico garante a todos igualdade de tratamento tanto nos direitos quanto nas obrigações, mas vale lembrar que é necessário respeitar características singulares como gênero sexual, idade, entre outras.

Nery Junior (1999, p. 42) diz: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”. Posto isso, podemos analisar que as pessoas colocadas em situações diferentes devem ser tratadas de forma desigual para que a justiça seja alcançada.

Nascimento (2004, p. 777-787), ensina que "o estudo da igualdade é a verificação das desigualdades", portanto, deixa evidente que o legislador não pretende igualar os desiguais. E ainda, Mello (1999, p. 18), conclui que o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas, sendo necessário que exista fundamento lógico para a desigualdade. O princípio da igualdade não impõe tratamento homogêneo entre os trabalhadores como se estes fossem idênticos entre si, por isso, é considerado relativo, devendo ser compreendido junto com os demais princípios fundamentais. Acima, abordamos alguns dos princípios presentes na nossa Carta Magna e que evidenciam a preocupação do legislador com a consolidação dos direitos fundamentais e a justiça social do país.

No próximo capítulo, discutiremos o assédio moral no ambiente de trabalho de forma ampla, com apoio na legislação e em livros de renomados autores.

2. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

O assédio moral é considerado tão antigo quanto o trabalho, logo, não é um fenômeno novo. Mas, o que vem chamando atenção atualmente, é a gravidade dos atos praticados, assim como, a banalização e principalmente, a intensificação dessa conduta no ambiente laboral.

2.1. Histórico

Segundo Martins (2003), Brinkmann em 1955, inseriu a palavra *bossing* na Psicologia do Trabalho, o que significava ato realizado por pessoa da empresa em relação aos empregados considerados indesejados. Seria uma espécie de meio para que o empregado pedisse demissão.

Em 1976, nos Estados Unidos, foi publicado "O trabalhador assediado", estudo da psiquiatra Carrol Brodsky. Na Alemanha, em 1980, Heinz Leymann fez um estudo na área da psicologia que ficou conhecido como LIPT - Índice Leymann de Terrorização Psicológica. A análise foi composta por um questionário para identificar as condutas sobre assédio moral no interior das empresas. Em 1992, na Inglaterra, foram exibidos dois programas de debates e entrevistas, pela emissora de televisão BBC, intitulados Um abuso de poder e De quem é a culpa?.

A psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours, em 1998, na França lançou uma obra que abordou os efeitos do assédio moral na organização do trabalho, a saúde mental dos trabalhadores e também o aspecto da competitividade nas empresas.

No Brasil, em 2000, a médica do trabalho, Margarida Barreto, teve sua pesquisa de mestrado sobre o tema editado com o título Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. Desde então, o assunto vem sendo discutido constantemente e está presente nos noticiários do país.

2.2. Conceito

De acordo com Hirigoyen (2005), o assédio moral no trabalho é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Ainda nessa mesma linha de pensamento, Guedes (2003) diz que:

O assédio moral compreende todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Por meio das definições apresentadas anteriormente, observamos que, o assédio moral é uma espécie de perseguição psicológica que visa desestruturar o empregado acarretando-lhe sérios danos. Além disso, é um ato ilícito.

Denominações como *bossing, bullying, mobbing* e acoso moral também são utilizadas para se referir a essa prática ilegal, considerada falta grave no âmbito trabalhista.

2.3. Características

O assédio moral é um ato realizado, ou seja, é preciso que realmente tenha acontecido a prática ilegal para que ele se configure, portanto, o ato deve ser real. Para identificarmos essa conduta ilícita no ambiente de trabalho é necessário analisarmos algumas peculiaridades do acoso moral. A repetição sistemática significa que o agressor deve manter as ofensas por determinado tempo, que os atos devem ser realizados mais de uma vez. Um ato isolado não caracteriza o assédio, a ofensa deve ser habitual.

A intencionalidade mostra que o agressor tem a vontade de prejudicar a vítima, que existe uma motivação para as ações discriminatórias e que ferem a moral do

assediado. Muitas vezes, a intenção é de forçar o outro a abrir mão do emprego. A direcionalidade é uma característica importante por definir que é necessário que a ação seja realizada contra uma pessoa ou grupo escolhido. A conduta deve ser abusiva. Quando o ato for praticado no exercício regular de um direito, não haverá assédio. E por fim, a última característica, a degradação deliberada das condições de trabalho implica na agressão psicológica e na transformação do ambiente laboral de saudável para patológico.

É interessante mencionar que a premeditação e o prejuízo não são características necessárias para configurar o assédio moral. Uma vez que o *mobbing* pode ser iniciado de forma espontânea, sem planejamento e que algumas vítimas se sentem fortalecidas ao sentirem que tem relevância para o assediador. Há necessidade de identificar a causa do assédio no ambiente de trabalho e também o autor.

2.4. Espécies e métodos mais comuns

Segundo Hirigoyen (2005), o assédio moral pode se manifestar sob diversas formas. As mais frequentes serão nosso objeto de estudo neste tópico. O assédio moral vertical descendente é o mais comum nos dias atuais, se caracteriza por ser praticado por um superior em relação ao seu subordinado. O chefe tenta de alguma forma demonstrar seu poder por conta da situação privilegiada em que se encontra. O assédio moral vertical ascendente é exatamente o inverso, ou seja, ocorre quando o subordinado se insurge contra o chefe. Normalmente, a motivação para esse tipo de assédio é a conduta arrogante do superior. Já o assédio moral horizontal, é aquele que é feito pelos colegas de trabalho de um mesmo nível, portanto, não existe relação de subordinação entre os envolvidos.

Levando em consideração todas essas espécies de assédio moral abordadas aqui, percebemos que não existe apenas um tipo de assediador e assediado e que este ato está cada vez mais frequente nos ambientes laborais. Comum às três espécies citadas, é o assédio moral discriminatório. A vítima recebe tratamento desigual em razão de idade, orientação sexual, opção religiosa, gênero sexual, peso. A causa do assédio é a diferença. Ofensas, críticas destrutivas, gritos, ironias, trabalhos

impossíveis são os métodos mais utilizados para atingir o assediado. Assim como, isolar a vítima do restante do grupo, espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama, desconsiderar os problemas de saúde são práticas comuns.

Exemplos de frases aplicadas:

-Se você não quer trabalhar... Por que não dá o lugar pra outro?

-Pessoas como você... Está cheio aí fora!

-Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção!
E você só atrapalha!

-Ela faz confusão com tudo... É muito encenqueira! É histérica! É mal casada!

Em suma, o assédio moral pode ser praticado de maneira individual ou em grupo, ou ainda, visualmente, verbalmente e fisicamente. Há diversos métodos que podem ser empregados pelos agressores.

2.5. Danos físicos e psíquicos

A Organização Mundial da Saúde, em sua Constituição, considera saúde como direito fundamental. Sendo assim, podemos concluir que é necessário preservar o ambiente de trabalho como um local saudável. O empregado que sofre com o assédio moral é submetido a uma violenta tensão prolongada que causa efeitos psíquicos e físicos.

As agressões sofridas ferem a autoestima e a autoconfiança da vítima, levando-a a um estresse pós-traumático. O médico psiquiatra, coordenador da Clínica de Estresse de São Paulo, Dr. Vladimir Bernik, apresenta o seguinte conceito para estresse:

Designa uma agressão, que leva ao desconforto, ou às consequências desta agressão. É uma resposta a uma demanda, de modo certo ou

errado. O estresse corresponde a uma relação entre o indivíduo e o meio...

Dessa forma, observamos que o estresse é uma reação da vítima em relação aos ataques sofridos pelo assediador e que pessoas que apresentam quadros de estresse têm suas energias em desequilíbrio, portanto, estão mais propícias a doenças. As vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho sofrem com o alto nível de estresse, podendo desenvolver crises de choro, ansiedade, insônia, perda de memória, depressão, perda da capacidade de avaliação e resolução de problemas, entre outros problemas psíquicos.

É importante salientar que, em alguns casos, a situação chega ao extremo, levando a pessoa ao suicídio. Hipertensão, distúrbios gastrointestinais, falta de apetite, falta de ar, dores de cabeça, gastrite e úlcera são alguns dos danos físicos que o assediado pode enfrentar. Uma pesquisa realizada com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente laboral mostra como cada sexo reage a tal situação e comprova que os efeitos desse mal atingem os dois gêneros.

Tabela 1 –Vítimas de opressão no ambiente de trabalho.

Sintomas	Mulheres(%)	Homens(%)
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

É fato incontroverso que os empregados assediados carregam sequelas do sofrimento imposto pelo agressor e que levar uma vida indesejável, que não escolherem e que muito menos suportam, acaba um pouco por dia com a saúde mental e física.

2.6. Legislação

O Brasil ainda não possui legislação federal que trate do assédio moral no ambiente de trabalho ou que criminalize e estabeleça pena para tal conduta. Mas existem projetos de lei tramitando, como é o caso do projeto de lei sobre assédio moral nas relações de trabalho de iniciativa do Dep. Fed. Mauro Passos, PT/SC. Já nos âmbitos estadual e municipal, existem leis que trazem regras sobre o acoso moral para o funcionário público.

No nosso país, a primeira lei sobre o assunto, é da cidade de Iracemápolis/SP (Lei 1.163/2000), que regulamenta a punição aos servidores públicos municipais que praticam ou participam do assédio moral no ambiente laboral.

Posteriormente, outras cidades criaram leis que abordam o tema. Ubatuba (Lei 2.120/2000), Campinas (Lei 11.409/2002), São Paulo (Lei 13.288/2002) e Porto Alegre (Lei Complementar nº498/2003) são alguns dos exemplos.

O Estado do Rio de Janeiro possui a Lei 3.921/2002 que visa prevenir o assédio moral no trabalho, abrangendo órgãos e entidades da administração pública estadual além de concessionárias e permissionárias. Os Estados do Rio Grande do Sul e de São Paulo também legislaram a respeito. A Lei 11.948/2009, em seu artigo 4º; prevê que:

Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

O artigo 91 da Lei 11.768/2008, impede o governo de realizar financiamento público para pessoas que praticam assédio moral. Especificamente sobre essas duas

últimas leis, podemos analisar que o legislador visa inibir a prática dessa violência que afeta o ambiente de trabalho, inviabilizando verbas públicas aos agressores e empresas envolvidas. Talvez seja uma das maneiras mais eficazes, mexer no bolso de quem pratica esse ato ilícito.

E de modo geral, visualizamos que o assédio moral vem ganhando destaque dos legisladores com os projetos de lei em tramitação. Fica clara a preocupação com um ambiente de trabalho saudável e com as relações laborais em geral.

2.7. Prevenção do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

O primeiro passo para que se possa prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, é admitir que ele existe e que merece atenção.

Miranda (2000) fala que: "a primeira forma de defesa dos direitos é a que consiste no seu conhecimento." Nessa linha de pensamento, a conscientização e a disseminação de informações sobre o tema é uma das melhores opções para evitar essa atividade intolerável presente no ambiente laboral. Desenvolver um código de ética interno e possuir canais de comunicação abertos entre os funcionários e o RH, torna mais fácil a identificação e resolução do problema logo no início. Além de ser necessário também, educar e capacitar gerentes e líderes para que o clima criado no local de trabalho não permita situações humilhantes e constrangedoras.

As práticas que estimulam o respeito, a colaboração e a integração entre os empregados são importantes para criação de um espaço saudável para o convívio diário, afinal, as pessoas que trabalham juntas se encontram todos os dias. Posto isso, observamos que a prevenção do assédio moral é composta por um conjunto de fatores que devem ser observados não apenas pela empresa, mas também por todos que dela participam. O ponto chave é o respeito mútuo.

3. Assédio Moral e a Constituição Federal

Nos capítulos anteriores, fizemos um estudo amplo sobre os princípios constitucionais e o assédio moral, problema antigo e frequente nos ambientes laborais. Neste momento, vamos fazer uma análise sobre a maneira como a nossa Constituição Federal é ferida com essa prática ilícita.

3.1. Como os princípios constitucionais são lesados pelo Assédio Moral

A Constituição Federal apresenta para os cidadãos diversos princípios que trazem garantias. É fato incontroverso que o assédio moral fere muitos dispositivos. O princípio da dignidade da pessoa humana estabelece que as pessoas tenham condições dignas de vida, o que implica dizer que devem viver com qualidade. De uma forma plausível, podemos considerar que o direito ao bom nome e à expressão se enquadram nesse preceito.

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho entra em conflito direto com a dignidade da pessoa humana no momento em que o agressor levanta rumores a respeito da honra da vítima e passa a tratá-la como mercadoria. Já o princípio da razoabilidade, garante que as pessoas tenham um tratamento razoável. Ao analisarmos dentro do ambiente laboral, concluímos que o tratamento deve ser proporcional, que o empregador precisa saber os limites.

Devemos lembrar que a relação trabalhista é bilateral e que é necessário trazer benefícios às partes envolvidas, e, além disso, que esse princípio está ligado diretamente ao bom senso. A aplicação de trabalhos impossíveis ou até mesmo a falta de atividade para o empregado, assim como, gritos e ofensas, quebram o precedente de que é importante ser sensato, logo, o princípio da razoabilidade deixa de ser observado.

E por fim, o princípio da igualdade, que visa garantir que devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, de modo que a justiça seja atingida, não é respeitado com as desequiparações injustificadas. O assédio moral no ambiente de trabalho viola de maneira considerável nossa Carta Magna, cada forma de praticar

esse ato ilícito atinge um princípio diferente, ou seja, a vítima tem uma garantia constitucional desrespeitada a cada momento que o agressor age.

3.2. Direito à Honra, Direito à Imagem e Direito à Privacidade

O artigo 5º da CF, inciso X, prevê: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

No assédio moral no trabalho, a honra do trabalhador é atingida por meio dos atos de desqualificação. Atos esses que surtem efeito na autoestima da vítima e também na sua saúde. A exposição de uma fotografia, ou até mesmo uma caricatura sem autorização do empregador, configuram ato ilícito e ferem nossa Constituição.

Nesse caso, a imagem do assediado, está ligada diretamente a reputação profissional e o coloca em situação de marginalização. Também podemos citar as revistas íntimas desproporcionais, a instalação de câmeras nos banheiros e vestiários, que diversas vezes são utilizadas como estratégia do assediador, de modo que fere os direitos constitucionais da vítima.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é antigo, mas vem ganhando maior atenção nos dias de hoje. A banalização e a gravidade dos atos praticados é o que mais preocupa.

Esse ato ilícito é uma perseguição psicológica que busca desestruturar o empregado acarretando-lhe sérios danos, tanto psicológicos quanto físicos.

Os princípios constitucionais visam proteger alguns direitos positivados em nossa Constituição Federal e a partir do momento em que o assédio moral acontece, esses princípios deixam de ser observados e trazem danos ao assediado. O princípio da dignidade da pessoa humana, o da razoabilidade e o da igualdade são os que estão diretamente ligados às garantias desrespeitadas, exatamente pelo fato da perda da qualidade de vida da vítima.

Gritos, ofensas, desequiparações injustificadas e uso indevido da imagem são algumas das práticas que entram em conflito com nossa Carta Magna, ferindo assim, o direito do assediado.

As leis que tratam do assunto ainda são poucas, mas buscam atenuar a existência do problema. É fato que há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor, bem como a identificação das ações e atitudes.

Posturas que resgatem o respeito e a dignidade devem ser adotadas para criação e manutenção de um ambiente laboral gratificante e propício a gerar produtividade.

A partir do momento em que são respeitados os princípios constitucionais, os direitos do empregado estão garantidos e a relação trabalhista é benéfica para ambas às partes.

REFERÊNCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

- BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo:Fapesp - PUC, 2000.;
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2001.
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Senado, 1988.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 7 Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho, redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do Processo na Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 19 Ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3 Ed. São Paulo: Malheiros, 2004.
- MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. Título IV. 3 Ed. Coimbra, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Revista LTr. São Paulo: ano 68, nº 7, 2004.
- PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.
- RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3 Ed Atual. São Paulo: LTr, 2000.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

ELETRÔNICAS

ARTIGOS. **Assédio Moral no Trabalho.** Disponível em: <http://assediomoral.org>. Acesso em: 09 mai. 2015.

ARTIGOS. **Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho.** Disponível em: <http://assediomoral.ufsc.br>. Acesso em: 09 mai. 2015.

BERNIK, Vladimir. **Estresse: o assassino silencioso.** Disponível em: <http://www.cerebromente.org.br/n03/doencas/stress.htm>. Acesso em: 10 mai. 2015.

PESSANHA, Patrícia Oliveira Lima. **Assédio Moral: Consequências e formas de prevenção no ambiente empresarial.** Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br>. Acesso em: 13 jun. 2015.