

## O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO BASE PARA A DIMINUIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Amanda Helena Guedes Azeredo\*  
Luiz Otávio Linhares Renault\*\*

### RESUMO

Este artigo é um breve estudo acerca de uma importante questão afeta às relações de emprego, inseridas em um contexto econômico ultraliberalista, que busca o lucro a qualquer custo, sem teia nem peia, ainda que para tanto seja necessário o sacrifício de condições dignas de trabalho. Pretende-se demonstrar que as práticas atuais, aliadas às inúmeras modificações flexibilizadoras do Direito do Trabalho, propiciam a prática do assédio moral, que traz graves consequências na vida dos empregados, afrontando o princípio da dignidade da pessoa humana. O propósito maior desta pesquisa é a demonstração da necessidade de mudança de postura, tanto do legislador quanto dos aplicadores do Direito, para impedir o desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana através da prática do assédio moral.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Princípio da dignidade da pessoa humana. Flexibilizações trabalhistas.

### SUMMARY

*This paper is a brief study of the employment relationships entered into an ultra-liberal economic context seeking to profit at any cost, even if to do so would require to sacrifice decent work condition for employees. The article intends to demonstrate that the current practices, together with the numerous flexible modification of the labor law, allows the practice of bullying with serious consequences in the employee's lives, as well as denies effectiveness of their dignity. The main purpose of this brief research is to demonstrate the need for change in both legislature and law enforcer's roles to prevent the failure of the Principle of Human Dignity through the practice of bullying.*

**Keywords:** *Bullying. Principle of human dignity. Lexible modification of the labor law.*

---

\* Especialista em Direito Civil pelo IEC/PUCMINAS, mestranda em Direito do Trabalho pela PUC/MG e Professora Assistente I de Direito do Trabalho II e Prática Simulada II, na mesma instituição.

\*\* Desembargador do TRT/3ª Região, Professor dos Cursos de Graduação e de Pós-graduação da PUCMINAS.

## INTRODUÇÃO

A globalização das economias estatais, vinculada à implementação do capitalismo ultraliberalista, em seus diversos matizes, vem alterando de maneira vertiginosa a estrutura das relações humanas, dentre as quais se incluem aquelas advindas do contrato de trabalho. O crescimento e a crise econômica, a reengenharia da produção, a disputa de mercado, o avanço tecnológico, principalmente com incentivo às pesquisas constituem o caminho natural do modelo vitorioso. Porém, a busca incessante do lucro pelo lucro, voltada para a acumulação de riqueza nas mãos de poucos em detrimento da maioria, assim como as práticas ultraliberais podem trazer drásticas consequências à sociedade, pelo fato de o ordenamento jurídico dos países, dos quais se destaca o Brasil, não estar preparado para apresentar soluções às controvérsias surgidas em virtude de todas essas mudanças.

As relações no ambiente de trabalho sofrem o impacto dessa nova realidade e padecem do mesmo mal. Diante de tanta competitividade, as empresas têm investido muito capital no aprimoramento das tecnologias que permitem diminuir os preços e aumentar a produtividade, tecnologia essa apta, inclusive, a substituir, massivamente, a mão-de-obra, mas se esquecendo do trabalhador.

Esse é, indiscutivelmente, um fator que contribui para fazer do ambiente de trabalho um local tenso, de extrema disputa entre os empregados pela manutenção do seu posto, com a deteriorização da relação de emprego, e em desrespeito aos direitos fundamentais do empregado, principalmente, o direito a um trabalho digno, formando-se um ambiente propício à prática do assédio moral.

A democracia assegura parcela do poder aos cidadãos destituídos de riqueza e não é por coincidência que a sua construção ocidental se deu simultaneamente ao surgimento e à afirmação do Direito do Trabalho, com seu ponto máximo quando da constitucionalização dos direitos fundamentais de natureza sócio-trabalhista.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado ensina:

O Direito do Trabalho consolidara-se, respeitadas as peculiaridades nacionais europeias, como o patamar fundamental de afirmação da cidadania social da grande maioria das pessoas que participavam do sistema econômico mediante a oferta de seu labor e, nessa medida, veio a se constituir em um dos principais instrumentos de generalização da democracia no plano daquelas sociedades.

A Constituição Federal instituiu o Estado Democrático de Direito, tendo como seus fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Note-se que, em diversos artigos, a CR/88 reconhece a hipossuficiência do empregado, e prevê a defesa de seus direitos, principalmente o direito ao trabalho digno, maneira pela qual garante o exercício da democracia. Nessa esteira, a extensão dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana às relações de emprego torna-se primordial.

Portanto, a prática do assédio moral, vista como afronta à dignidade humana, é repudiada pelos princípios e regras constitucionais, uma vez que se trata de uma transgressão a valores intrínsecos a todo ser humano, bem como por ferir de morte a própria democracia, assegurada no nosso ordenamento.

Um dos maiores problemas da atualidade é a precarização do trabalho, ocasionada, principalmente, pela implementação de um sistema capitalista ultraliberal, marcado por políticas econômicas elitistas e de incessante busca do lucro.

Esse sistema de desmantelamento dos direitos trabalhistas propiciou o surgimento de alguns fatores que acarretaram fortes impactos no “mundo” do trabalho e do emprego, conduzindo à falsa conclusão de que o primado do trabalho está chegando ao fim e que, conseqüentemente, teria se instaurado a degradação da relação de emprego na sociedade (DELGADO, 2006c).

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2006c), estão na base do problema: a terceira revolução tecnológica, a reestruturação empresarial, o aprofundamento e a generalização da concorrência trabalhista, as modificações implementadas na configuração institucional e jurídica do mercado de trabalho e das normas que regulam suas relações integrantes e, por fim, a própria formação da matriz intelectual apolagética quanto ao suposto fim do emprego e do trabalho.

O medo, a insegurança, o *stress*, a concorrência entre os empregados, a distância entre empregador e empregados, tudo isso, decorrente principalmente do fantasma do desemprego, gera um ambiente de trabalho propício à prática do assédio moral, sem que haja, na grande maioria das vezes, qualquer resistência ou contrarreação.

Os empregados humilhados, muitas vezes, preferem o silêncio ao desemprego; preterem a sua saúde física e mental ao mercado de trabalho. “A luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou-se, para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento” (BARRETO, 2003, p. 109).

O assédio moral não é um fenômeno típico da pós-modernidade; é um ato que, basicamente, nasceu na empresa fordista, ou, pelo menos, nela se tornou visível, e que se proliferou e se intensificou no toyotismo, ganhando, por conseguinte, destaque no atual modelo de produção.

Na perspectiva de nosso ordenamento jurídico, o assédio moral deveria ter uma ocorrência mais moderada, pois ele se tipifica como uma afronta à dignidade da pessoa humana. Note-se, por mais paradoxal que possa parecer, que, no período em que mais se defendem os direitos fundamentais do cidadão e a sua dignidade, mais crescem os índices de vítimas do assédio moral nas relações de emprego.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho constitui o instrumento jurídico apto a adequar a legislação ao cenário mundial competitivo, sem que isso signifique a desvalorização do empregado.

[...] o que se propõe é o exercício efetivo da cidadania, em prol de uma sociedade mais justa, tendo o direito do trabalho como um de seus instrumentos. A luta democrática, assim, representa a luta pela criação e efetivação de direitos [...] (SOUTO MAIOR, 2000, p. 81).

É preciso que se compreenda de uma vez por todas que o trabalho realizado sob a prática do assédio moral ofende o princípio basilar de nosso Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana, pois, diante dessa triste

realidade, o empregado é submetido a humilhações e a abalos, comprometedores de sua saúde física e mental, com graves repercussões não só na empresa, mas também na economia, na previdência, assim como nos âmbitos familiar e social do trabalhador.

## **O ASSÉDIO MORAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

O estudo do assédio moral no cenário jurídico atual ainda é insatisfatório, principalmente se nos atentarmos às graves consequências que tal ato pode causar ao empregado e à sociedade.

Apesar de não ser um fato restrito à pós-modernidade, poucos foram os juristas que se dedicaram a uma pesquisa sobre o tema e, talvez, seja esse um dos fatores que contribuiu para a ausência de uma legislação eficaz contra essa prática.

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista, foi uma das primeiras a se aventurar no estudo de tal fenômeno e conseguiu reunir dados importantes, precisos e fundamentais para a compreensão do assédio moral no âmbito da relação de emprego. Seu estudo é hoje considerado o de maior relevância no cenário mundial, e está documentado em suas duas obras: *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano* e *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*.

No Brasil, Margarida Barreto, com dissertação de mestrado no ramo da psicologia (2003), possui uma das mais conhecidas e bem sucedidas pesquisas sobre o tema.

Com efeito, o liberalismo exacerbado, a incessante busca pelo lucro, a consequente desvalorização do ser humano e o temor ao desemprego criam um ambiente de trabalho tenso, estressante e altamente competitivo, reunindo os ingredientes para o incremento do assédio.

Tem-se como protótipo do bom empregado aquele que acata às ordens sem questioná-las, aquele que é versátil e multiquificado, admite a flexibilidade no horário de trabalho ou, até mesmo, é capaz de resolver problemas pessoais de seu empregador. O sistema caracteriza-se, portanto, pela apropriação não apenas do trabalho, mas da pessoa do empregado, corpo e alma; mãos e cabeça; dia e noite, presencialmente e virtualmente.

Barreto diagnosticou (2003):

A nova face dos recursos humanos é identificada com a visão global: deve-se pensar além das fronteiras do seu cargo, de sua empresa e de seu país, e exigir dos trabalhadores flexibilizados, transformados em “parceiros”, a inserção no cotidiano de novos modelos e valores competitivos. Esses novos valores sugeriam aumento do controle do corpo, da técnica, do ritmo e da intensidade do trabalho. Foram estabelecidas novas metas: produzir com qualidade e em quantidade a baixos custos. O tempo passou a ser administrado pela empresa e tornou-se atemporal. Para o capital, o trabalhador deixa de ser o objetivo da produção, e a produção ocupa seu lugar. A riqueza passa a ser o objetivo fundamental da produção (p. 100).

O emprego tem se postado à frente da saúde e da dignidade dos empregados: para manter a relação jurídica, o empregado se submete à ordem e

à desordem; ao mando e ao desmando da empresa. As relações intraempresariais deterioram-se e surgem atritos entre os empregados e o empregador e, até mesmo, entre os próprios empregados.

Mas, o que é o assédio moral?

A dificuldade de definição do assédio moral é oriunda, em parte, da vulgarização do termo, muitas vezes utilizado coloquialmente para identificar práticas gerais de mal-estar no ambiente de trabalho, como *stress*, legítima utilização do poder diretivo do empregador ou assédio sexual.

Hirigoyen destacou (2002):

Por isso é importante o uso rigoroso do termo “assédio moral”, para se evitar a inclusão de elementos diferentes. A expressão, ao passar à linguagem corrente, terminou por englobar outros problemas que talvez não decorram, no sentido clínico do termo, do assédio moral, mas que expressam um mal-estar mais geral das empresas [...]. (p. 10)

Segundo Margarida Barreto (2000), o assédio moral é:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (2000)

Portanto, podemos notar que o conceito contém, em geral, quatro pressupostos para a tipificação do assédio moral: a) conduta grave e intensa; b) prolongamento no tempo; c) intenção de causar dano psíquico ou moral à vítima; d) o dano/resultado causado. De acordo com a maioria, se não houver a presença simultânea desses quatro elementos, não há que se falar em assédio moral, mas em condutas que geram mal-estar no ambiente de trabalho.

A fronteira entre os dois tipos é, em muitos casos, bastante tênue e depende da estrutura física e psíquica da vítima.

De qualquer maneira, por isso e até apesar disso, o quarto pressuposto, efetivo dano, não nos parece sempre essencial, sob pena de quebra da isonomia, embora esteja presente na maioria dos casos.

Forçoso, portanto, reconhecer que o assédio moral, no que tange aos seus efeitos, não necessariamente dano/resultado, comporta gradações, cuja avaliação só poderá ser realizada diante do caso concreto, uma vez que cada pessoa reage de maneira ímpar às investidas de seu algoz, que pode ser o próprio empregador ou seus prepostos.

Por outro lado, existem diferenças entre assédio moral, assédio sexual e dano moral. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano (MUNIZ, 2008). Essas duas condutas assediadoras, apesar de se diferirem, na esmagadora maioria dos casos, têm como consequência o dano, que pode ser de ordem patrimonial ou extrapatrimonial. Nessa

esteira, o dano moral é o dano extrapatrimonial, portanto, uma consequência do assédio sofrido, seja ele moral ou sexual.

A erradicação, ou quando pouco o efetivo combate do assédio moral, faz-se necessária para a plenitude da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Isso porque, muitas vezes ele pode causar traumas que ultrapassam os limites da vida e levam ao suicídio.<sup>1</sup>

Barreto (2003) apresenta, em sua obra, resultados de pesquisas de campo, realizadas junto a algumas empresas e sindicatos:

Ao perderem a identidade de trabalhador, perdem ao mesmo tempo a dignidade ante o olhar do outro.

[...] Enquanto as mulheres subvertem o sofrimento, chorando, falando e contando para as outras o acontecido, os homens se calam e se isolam por vergonha. Sentindo-se “um ninguém”, desvalorizados e diminuídos, sem forças para aceitar o imposto, muitos pensam encontrar na morte o resgate da dignidade perdida. (p. 153)

O assédio moral pode e, via de regra, será considerado um trauma na vida do indivíduo. A humilhação repetitiva, de média ou longa duração, interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo a sua dignidade, suas relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde mental e física, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, para o desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações de trabalho.

O trabalhador vítima de assédio moral pode vir a sofrer doenças diversas, sejam elas psicossomáticas, como distúrbios alimentares e do sono, aumento da pressão arterial, ou depressão, ansiedade, crise de pânico, cansaço, insegurança, podendo chegar à morte, inclusive por suicídio, como acima exposto nos dizeres de Margarida Barreto (2003) e veiculado constantemente pela mídia.

O trabalhador assediado pode manifestar o endurecimento ou o esfriamento das relações no ambiente de trabalho,

[...] dificuldade de enfrentar agressões ou interagir em equipe, falta de confiança em si, alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar, chegando até mesmo ao pedido de demissão, uma vez que sua auto-estima já está desgastada. (MUNIZ, 2008)

Margarida Barreto, no livro *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, analisa, de forma crítica, o assédio moral, suas causas e consequências ao empregado (das mais brandas às mais perversas), bem como os sujeitos envolvidos na conduta. A autora fez uma pesquisa com 2.072 trabalhadores, em 97 empresas dos setores químicos, farmacêuticos, de plásticos

---

<sup>1</sup> Recentemente, a FranceTelecom se viu às voltas com inúmeros casos de suicídios de funcionários, com repercussão na mídia internacional. Vários funcionários cometeram suicídio e deixaram cartas acusando a empresa de assédio moral - produtividade; desvio de função; redução salarial; transferência do local de trabalho, etc. O mesmo ocorreu com alguns empregados da Peugeot.

e similares, na região da grande São Paulo, e constatou as práticas mais perversas dentro do ambiente do trabalho.

Nesse cenário, o valor do trabalho, como a forma de inserção do homem na sociedade, símbolo de responsabilidade, dignidade e capacidade, e garantidor de um “patamar civilizatório mínimo” (DELGADO, 2006c), diante da prática do assédio moral, passa a ser fonte de humilhação e atentado à pessoa humana.

Mas, o que fazer para evitar esse mal?

A dignidade da pessoa humana, com a Constituição Democrática de 1988, ganhou patamar de princípio e, mais do que isso, é o princípio fundamental de todo o sistema jurídico (DELGADO, 2005).

É o núcleo dos núcleos do ordenamento jurídico, sistemas e subsistemas.

Esse princípio preceitua que a pessoa humana é o valor central da sociedade, do direito e do Estado; impõe-se que a dignidade seja inerente à essência da pessoa e, portanto, não pode ser relativizada e nem há a necessidade de sua concessão. Delgado sintetiza (2005):

A dignidade humana passa a ser, portanto, pela Constituição, fundamento da vida no país, princípio jurídico inspirador e normativo, e ainda, fim, objetivo de toda a ordem econômica.

O conteúdo desse princípio, por basear-se na essência humana, como destaca Ingo Wolfgang Sarlet (2006), não tem fronteiras, e, nas palavras de Gabriela Neves Delgado (2006), está em permanente construção.

Nesse diapasão, Sarlet (2006) conceitua a dignidade da pessoa humana como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração que o faz por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (p. 59-60)

Para Sarlet, não há a necessidade de que a dignidade humana seja expressamente concedida a cada homem, pois todos já a possuem como característica intrínseca a sua existência.

Seu valor é pré-jurídico; sua proteção, embora não devesse, necessita cada vez mais do ordenamento, mesmo em tempos de pós-positivismo.

Sarlet (2006) faz considerações importantes sobre esse aspecto da dignidade inerente à condição humana. O autor enfatiza que, apesar de não poder a dignidade ser concedida, pois todos já a possuem, há a necessidade de sua proteção e de seu reconhecimento, por parte do Estado e da própria comunidade.

Como se verifica, o problema não é tanto de natureza ontológica jusfilosófica ou mesmo de positivação, apesar da importância legislativa, porém, e acima de tudo, de afetação social-humanitária.

Obviamente que não se pode desprezar a rede de proteção estatal, via positivamente e efetivo funcionamento dos diversos órgãos dos três Poderes da República.

Quanto mais contundente for o ordenamento jurídico e mais eficaz forem as instituições maior será o grau de efetividade do princípio, que, pela sua importância, constitui fonte formal heterônoma concorrente.

Nas palavras de Delgado (2006),

[...] para se ter dignidade não é preciso necessariamente se ter direitos positivados, visto ser a dignidade uma intrínseca condição humana. De toda a forma, quanto à sua proteção, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular para a manutenção da dignidade do homem. (p. 205)

A Constituição de 1988 inseriu a dignidade da pessoa humana, em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito, ao lado da cidadania e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, incisos II e IV.

De conseguinte, expressa é a Carta Magna, como defendido por Sarlet, ao valorizar o direito ao trabalho e ao proteger a dignidade humana, inserindo tais valores como fundamentos do Estado, mediante constitucional garantia.

Frisamos que, como princípio constitucional da República, a dignidade humana ilumina todos os ramos jurídicos, sobretudo o Direito do Trabalho, tutelando o empregado nas fases pré, intra e pós-contratual. Isso porque, “se o trabalho é um direito fundamental, deve-se pautar na dignidade humana” (DELGADO, 2006, p. 209).

Ingo Wolfgang Sarlet salienta que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o norte de todo o ordenamento jurídico, sobre o qual deve se erigir toda a construção legislativa. Nesse sentido, afirma ser a dignidade pressuposto para efetivação de todos os direitos fundamentais, dos quais destacamos o trabalho digno, *in verbis*:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta, por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. (SARLET, 2001, p. 59)

Assim, se a dignidade é intrínseca à pessoa, inalienável e irrenunciável, cabe ao Estado a sua proteção e a sua promoção.

Entretanto, o que se verifica nas mais recentes alterações na legislação trabalhista no Brasil é a flexibilização e a desregulamentação ultraliberalistas da relação de emprego, com profundo desrespeito aos preceitos constitucionais indisponíveis quanto à dignidade do trabalhador, uma vez que o Direito do Trabalho é comumente visto como um empecilho ao crescimento econômico.

Preleciona Delgado (2006):

[...] efetivamente, a política trabalhista vigorante na maior parte da década de 1990 e no início do século XXI incentivou abertamente a redução do preço da força de trabalho por meio da diminuição direta ou indireta dos direitos trabalhistas - em suma, da flexibilização empregatícia do mercado laborativo.

O preceito fundamental da dignidade humana não tem sido observado sequer na legislação inovadora, o que desencadeia um processo de mitigação dos direitos assegurados ao empregado para lhe garantir um trabalho digno. O Direito do Trabalho não vem, sob essa ótica específica, portanto, cumprindo seu papel de “instrumento de justiça social” (SOUTO MAIOR, 2000), ao revés, tem se rendido às práticas ultraliberais. E são essas práticas que propiciam um ambiente de trabalho adequado ao assédio moral.

Com efeito, o assédio moral é um atentado à dignidade humana, que está se proliferando assustadoramente no território nacional, pela omissão da sociedade e do Estado no seu dever, conforme Sarlet, de assegurar e de garantir a dignidade humana no ambiente do trabalho, mediante uma legislação eficaz para erradicar ou diminuir drasticamente esse mal das relações de emprego.

O Brasil caminha timidamente na luta contra o assédio moral. Há legislações esparsas, geralmente municipais, entretanto, não há nenhuma norma de abrangência nacional sobre o tema. O que temos são projetos de leis que estão tramitando no Congresso Nacional.

## CONCLUSÃO

De conseguinte, pugna-se que as transformações e as inovações legais justralhistas tenham por escopo resguardar e assegurar a dignidade da pessoa humana, como forma de evitar a degradação da relação de emprego, combatendo o assédio moral, utilizando-se de todas as técnicas de interpretação.

O pano de fundo da lei é a realidade social e não vice-versa.

Permitir o avanço de flexibilizações dos direitos trabalhistas, a qualquer custo, com o intuito de se construir um flextrabalhador, em desrespeito ao princípio da indisponibilidade dos direitos sociais e à imperatividade das leis trabalhistas, é negar a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de emprego. É não querer trazer à tona um valor intrínseco ao trabalhador e emergente de todo o ordenamento jurídico, e que serve de couraça ao retrocesso constitucional.

Ao contrário do que possa parecer para alguns, o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, em especial quanto ao assédio moral, não é um argumento vazio de significado, porque não detalhado em suas especificidades pelo legislador, porém cheio de vida porque é o telhado de todos os demais direitos.

Sem dignidade e aviltado na sua essência humana, o trabalhador perde a sua cidadania e se vende ao capital como se fosse uma mercadoria.

O legislador e os aplicadores do Direito não podem permitir o avanço incontido desse mal. Enquanto não surgir uma legislação federal disciplinando a matéria, é fundamental que se conceda aos trabalhadores um sistema de efetivo controle apriorístico contra o abuso do comando da prestação de serviços, dificultando a prática do assédio moral, e esse instrumento tem de buscar as suas

raízes no princípio da dignidade da pessoa humana.

Erradicar e/ou diminuir a prática do assédio moral, ainda que com base na teoria do abuso econômico-social do direito contratual, é, antes de mais nada, efetivar a aplicação do princípio da dignidade humana nas relações de emprego.

## REFERÊNCIAS

- BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho* - uma jornada de humilhações. 1. ed., São Paulo: Educ, 2003.
- \_\_\_\_\_. O que é assédio moral. 2000. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/amconceito.php>. Acesso em 15 out. 2007.
- BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *Revista de Direito do Trabalho*. Curitiba: Gênese, v. 70, p. 503, out. 1998.
- BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed., São Paulo: LTr, 2006b.
- \_\_\_\_\_. Princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proporcionalidade. *Síntese Trabalhista*. Porto Alegre, v. 16, n. 186, p. 5-20, dez. 2004.
- \_\_\_\_\_. Princípios constitucionais do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v. 31, n. 117, p. 167-203, jan./mar. 2005.
- \_\_\_\_\_. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Capitalismo, trabalho e emprego* - entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 1. ed., São Paulo: LTr, 2006c.
- GALUPPO, Marcelo Campos. *Da ideia à defesa*: monografias e teses jurídicas. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral. *Revista do TST*. Brasília, v. 68, p. 189-195, jul.-dez./2002.
- MUNIZ, Mirella Karen Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no direito do trabalho. 2008. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/36075>. Acesso em 17 set. 2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed., São Paulo: Saraiva, 2005.
- PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. Padrão PUC Minas de normalização: normas da ABNT para apresentação de projetos de pesquisa. Disponível em: <http://www.pucminas.br/biblioteca/>. Acesso em 02 out. 2007.
- ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. *Revista Interesse Público*, n. 04, 1999, p. 23-48.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 4. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 24. ed., São Paulo: Malheiros, 2005.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. 1. ed., São Paulo: LTr, 2000.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.