



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

LEONOR CARVALHO RIBEIRO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:  
DO RECONHECIMENTO À PROTEÇÃO

SOUSA - PB  
2011

LEONOR CARVALHO RIBEIRO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:  
DO RECONHECIMENTO À PROTEÇÃO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Dr. Alexandre da Silva Oliveira.

SOUSA - PB  
2011

LEONOR CARVALHO RIBEIRO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:  
DO RECONHECIMENTO À PROTEÇÃO.

Trabalho Monográfico apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira

Banca Examinadora:

Data de aprovação: \_\_\_\_\_

---

Orientador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira

---

Maria de Lourdes Mesquita

---

Francivaldo Gomes Moura

À minha mãe:  
Aparecida de Carvalho,

que sempre acreditou em mim e, apesar das  
circunstâncias mostrarem o contrário, manteve a fé.

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus, por me dar forças para caminhar e pela fé misteriosa e inexplicável.

Aos meus pais, Aparecida e Ribeiro e ao meu irmão Leonardo que muitas vezes sacrificaram seus sonhos para que os meus fossem realizados e me deram toda base necessária para a conclusão desse curso.

Aos meus amigos, que sempre estiveram ao meu lado me dando forças nos momentos que necessitava, em especial a Camila Sampaio, Gracileide Lins, Glerger Sabiá, Jéssica Machado, Milena Duarte e Silvana Monteiro que me ajudaram na pesquisa desse trabalho.

Ao professor Alexandre Oliveira, por aceitar a árdua tarefa de orientação dessa monografia e na labuta diária, ao qual devoto a mais sincera admiração.

“A dignidade humana não pode ser  
espezinhada dessa maneira. O mal  
provocado recebe a mesma reprovção  
dada por Jesus aos que escandalizam os  
“pequeninos”, os preferidos de Deus”.  
(Bento XVI)

## RESUMO

A relação de trabalho surge dessa necessidade de alterar a realidade e estabelecer condições para desenvolver a vida em comunidade, e ao longo da história sempre incorporou uma série de injustiças e nem sempre se deu de forma pacífica. Nesse sentido, o objetivo desse estudo é analisar os argumentos jurídicos e não-jurídicos de proteção contra o assédio moral, estudado aqui como uma doença social bastante comum, que se manifesta nos ambientes de trabalho com uma série de consequências danosas à dignidade da pessoa humana. Este trabalho busca investigar uma problemática pertinente e atual: a luta por um reconhecimento jurídico mais consistente do assédio moral e o fortalecimento de mecanismos de proteção do trabalhador e prevenção do assédio moral. Embora haja algumas conquistas nesse sentido, ainda há muito a ser feito e é possível identificar certo vazio normativo nessa temática. O assédio moral sofrido na relação de trabalho além de contrariar os princípios protetivos do Direito do Trabalho que prezam pela incolumidade física e psíquica do trabalhador, atenta contra a dignidade da pessoa humana que é princípio basilar da ordem constitucional brasileira, tendo como conseqüências danos materiais e morais ao trabalhador. O novo cenário do trabalho moderno dificulta a comunicação direta entre trabalhadores e suas lideranças, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade entre os colegas de trabalho e dificultando a germinação do espírito laboral de cooperação e solidariedade necessário em um Estado Democrático de Direito. O Direito do Trabalho – apoiado no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana – deverá ser o norteador para todos os operadores de direito no combate ao assédio moral em todas as suas formas. Para a elaboração desta pesquisa fez-se uso dos métodos histórico, dialético-dedutivo e hermenêutico jurídico, através da pesquisa bibliográfica baseada na doutrina nacional, no posicionamento jurisprudencial dos tribunais brasileiros e em artigos científicos da área.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Direito do Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana.

## ABSTRACT

The working relationship emerges from this need to change reality and to establish conditions for the development of community life, and throughout history has always embodied a series of injustices and has not always peacefully. This paper investigates a relevant and current issues: the struggle for a more consistent legal recognition of bullying and strengthening of worker protection and prevention of bullying. Although there are some achievements in this direction, much remains to be done and it is possible to identify a certain lack of regulations in this theme. The harassment suffered in the working relationship as well as contrary to the principles of protective labor law who care for mental and physical well-being of workers, against the dignity of the human person is fundamental principle of Brazilian constitutional order, resulting in property damage and moral to the worker. The new scenario of modern work hinders direct communication between workers and their leaders, dehumanizing work environment, intensifying competition among co-workers and hindering the germination of the spirit of cooperation and solidarity work necessary in a democratic state. The Labour Law - supported the constitutional principle of human dignity - should be the guiding for all operators of law to combat bullying in all its forms. For the preparation of this research was made use of historical methods, deductive and dialectical-hermeneutic legal, through the literature search based on national doctrine, the positioning of the Brazilian courts and judicial papers in the area.

Keywords: Moral harassment. Labor Law. Dignity of the Human Person.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO HUMANO .....</b>	<b>13</b>
2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS E DEFINIÇÃO SOBRE O TRABALHO .....	13
2.2 O TRABALHO NA PERSPECTIVA SOCIAL.....	16
2.3 O TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	18
2.4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL.....	21
<b>3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>24</b>
3.1 ABORDAGEM INICIAL E CONCEITO.....	24
3.2 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	27
<b>3.2.1 Assédio sexual e assédio moral .....</b>	<b>29</b>
3.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL .....	31
<b>3.3.1 Assédio moral individual.....</b>	<b>31</b>
<b>3.3.2 Assédio moral organizacional .....</b>	<b>33</b>
<b>3.3.3 - Assédio moral coletivo .....</b>	<b>35</b>
3.4 CONSEQUÊNCIAS PARA OS ASSEDIADOS .....	36
<b>4 DA PREVENÇÃO E DEFESA CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>38</b>
4.1 ASSÉDIO MORAL E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL .....	38
4.2 PREVENÇÃO E DEFESA NA EMPRESA.....	40
<b>4.2.1 Mudanças nas Condições de Trabalho.....</b>	<b>42</b>
<b>4.2.2. Mudanças no Comportamento da Direção.....</b>	<b>42</b>
<b>4.2.3 Melhoria Positiva da Condição Social de cada Indivíduo .....</b>	<b>43</b>
<b>4.2.4 Melhoria do Padrão de Moralidade do Setor .....</b>	<b>44</b>
4.3 PREVENÇÃO E DEFESA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO, JUÍZES E SINDICATOS .....	45

<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios o homem sempre conviveu com a necessidade de trabalhar para garantir meios de sobreviver às adversidades da vida. A relação de trabalho surge dessa necessidade de alterar a realidade e estabelecer condições para desenvolver a vida em comunidade.

Entretanto, a relação de trabalho ao longo da história – sobretudo a partir do advento do capitalismo como sistema produção – sempre incorporou uma série de injustiças e nem sempre se deu de forma pacífica. Assim, em países de capitalismo tardio e pouca tradição democrática como o Brasil, a intervenção estatal na regulação das relações de trabalho foi crucial para garantir as conquistas dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, ampliar essas conquistas para outras classes de trabalhadores com menos força e organização política.

Desta feita, este trabalho busca investigar uma problemática pertinente e atual: a luta por um reconhecimento jurídico mais consistente do assédio moral e o fortalecimento de mecanismos de proteção do trabalhador e prevenção do assédio moral. Embora haja algumas conquistas nesse sentido, ainda há muito a ser feito e é possível identificar certo vazio normativo nessa temática.

O assédio moral sofrido na relação de trabalho além de contrariar os princípios protetivos do Direito do Trabalho que prezam pela incolumidade física e psíquica do trabalhador, atenta contra a dignidade da pessoa humana que é princípio basilar da ordem constitucional brasileira, tendo como consequências danos materiais e morais ao trabalhador.

Embora exista uma vasta regulamentação da relação de trabalho no direito brasileiro, faz-se necessário um aprimoramento das normas voltadas à proteção do trabalhador no ambiente laboral, sobretudo em razão da evolução do sistema capitalista de produção, introduzindo novas formas de trabalho e agregando maior complexidade à relação de trabalho.

O assédio moral é um importante tema não só para a seara jurídica, mas para a questão social como um todo. Aceitar o desafio de estudar o fenômeno do assédio moral é, portanto, dar um passo na luta por maior segurança e humanidade nas relações de trabalho.

Do ponto de vista propriamente jurídico, é resguardada ao trabalhador que sofre assédio moral a possibilidade de requerer judicialmente uma reparação civil pelos danos morais sofridos do agente causador, uma vez que esse constrangimento expõe a vítima diante da classe social a que pertence, da família e da comunidade da qual participa. É possível também, a vítima requerer no juízo trabalhista verbas rescisórias decorrentes do contrato de trabalho, sob fundamento de descumprimento de deveres legais e contratuais.

Todavia, a compreensão do fenômeno do assédio moral como desrespeito à dignidade da pessoa humana, como efeito do capitalismo moderno e até como estratégia nefasta de produção neoliberal, permitem a construção de uma nova mentalidade no espaço político e assim desencadear práticas socialmente mais responsáveis, não só por parte da empresa, mas também por parte dos próprios trabalhadores e dos atores jurídicos envolvidos (juízes, ministério público e sindicatos).

Nesse sentido, o objetivo desse estudo é analisar os argumentos jurídicos e não-jurídicos de proteção contra o assédio moral, estudado aqui como uma doença social bastante comum que se manifesta nos ambientes de trabalho com uma série de conseqüências danosas à dignidade da pessoa humana, necessitando, assim, de proteção jurídica mais consistente, inclusive com o apoio de outras ciências como a Psicologia e a Medicina.

Faz-se o uso dos métodos: histórico, para a análise dos fatos que culminaram na luta pelos direitos trabalhistas; o dialético-dedutivo, partindo do geral para o específico e confrontando as idéias entre si; e o hermenêutico jurídico, para a análise e interpretação do conteúdo da norma atinente ao assédio moral e a dignidade da pessoa humana. Foram utilizadas as técnicas da pesquisa documental e bibliográfica para auxiliar na elucidação dos direitos e garantias da pessoa humana de dispor de um ambiente de trabalho saudável.

Este trabalho monográfico, ao investigar o assédio moral, procura percorrer um caminho analítico que vai do reconhecimento do assédio moral aos meios de proteção e defesa do assédio moral, em três capítulos. Assim, o primeiro capítulo traz considerações sobre o trabalho humano, desde a construção histórica do seu conceito, passando por uma perspectiva social do trabalho, sua relação com a dignidade da pessoa humana e finalizando na moderna categoria do meio ambiente saudável do trabalho. É necessária essa primeira abordagem para a compreensão do *locus* onde se dá o assédio moral: a relação de trabalho.

No segundo capítulo adentrar-se-á ao cerne da temática deste trabalho, o assédio moral, destrinchando conceitos, características, elementos jurídicos configuradores, os tipos e classificações, a diferenciação de outra forma de assédio, o sexual, e por último as consequências do assédio moral.

No terceiro capítulo, serão investigados os mecanismos de proteção, prevenção e defesa, disponíveis e ainda a serem implementados, no combate ao assédio moral. Não apenas a busca judicial por indenização aos danos morais e materiais advindos do assédio moral, mas também a mudança de mentalidade e compreensão dos operadores do direito, as novas práticas e condutas dos trabalhadores (na luta por proteção e segurança no trabalho) e empresas (na construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo). Aqui será dada especial atenção às contribuições de outras áreas do conhecimento, como a Medicina, a Psicologia e a Psicanálise.

Há uma preocupação crescente com os direitos de cidadania do trabalhador, dos quais ele não se despe ao entrar na empresa. Este trabalho é fruto desta preocupação, e busca contribuir para a construção de relações de trabalho e, porque não, de uma sociedade menos competitiva e materialista, bem como mais humana e democrática.

## 2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO HUMANO

Inicialmente é necessário realizar uma abordagem sobre o trabalho humano e o seu contexto histórico, tendo em vista a importância da história e do conceito de trabalho, para em seguida introduzir a temática principal desta pesquisa.

Em seguida será focado como ordenamento jurídico trata da matéria e, por último, abordada a relação com a dignidade da pessoa humana, uma vez que o assédio moral nas relações de trabalho viola pelo menos dois princípios fundamentais da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (Art. 1º, incisos III e IV da Constituição Federal).

### 2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS E DEFINIÇÃO SOBRE O TRABALHO

É sabido que o ser humano, desde o início dos tempos, procura meios e estratégias para assegurar a sobrevivência. Assim, foi desenvolvendo, a partir de longas tentativas, capacidades de articulação e ação conjunta que paulatinamente foram aprimorando-se e contribuíram para a evolução social, uma vez que o trabalho foi, e continua sendo, força motriz para os avanços conquistados pela humanidade.

A despeito das benesses advindas do labor coletivo, a origem da palavra trabalho está intrinsecamente ligada à punição de pessoas que, de algum modo, perderam sua liberdade para que, de modo compulsório, realizassem pelo próprio esforço, atividades no intuito de produzirem resultados ao seu dominador.

Desse modo, o significado da palavra trabalho, no latim vulgar, é *tripaliare*, que quer dizer torturar. Desse modo, preleciona CASSAR (2009, pág. 3): “Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo tem origem do latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais.”

Entendido como castigo desde o início das civilizações, o trabalho era realizado por escravos ou vassallos, uma vez que os mais abastados o consideravam indigno. Assim dispõe ALKIMM (2010, pág. 18) sobre essa época:

No período da escravidão, a mão-de-obra humana já era explorada com fito de lucro, todavia, com o diferencial de que o escravo não tinha o reconhecimento de pessoa humana, tão mesmo tinha vontade própria; era tratado como *res*; sua relação com seu amo era uma "autêntica relação de real domínio", sendo a escravidão considerada *status naturalis* de sujeição por toda vida e de transmissão aos descendentes.

Nas civilizações nômades, o esforço humano não tinha caráter de trabalho, mas sim, por serem coletores, de instinto de solidariedade coletiva. Embora houvesse propriamente o esforço físico e mental, não se tinha a ideia da individualidade da contraprestação. O benefício era a subsistência de todos.

Com a fixação em territórios delimitados, os homens passaram a cultivar lavouras, domesticar os animais e construir abrigos. Desta forma, iniciou-se a evolução de uma sociedade mais complexa, dotada de cultura, costumes, administração da segurança, organização social e distribuição de materiais produzidos. O trabalho ainda primava pela subsistência, e os beneficiados reduziam-se à família.

Partindo do pressuposto que os escravos não eram considerados como pessoa humana, foram cometidas grandes injustiças, marcadas pelo sofrimento daqueles que além de trabalharem exaustivamente sequer poderiam ter vontade, por terem a liberdade tolhida.

Dessa maneira o trabalho só se consolidou após a Idade Média, com a Revolução Industrial, iniciada em meados do século XVIII, na Inglaterra. Embora na Idade Média o trabalho se reduzisse à servidão, na industrialização foi necessário o recrutamento de mão de obra estupenda. Iniciavam-se os meios de produção em massa e a consolidação do capitalismo.

Homens e mulheres, sejam eles crianças, adultos ou idosos, foram incorporados as fabricas para atender à demanda da produção. Nesta época, ocorreram êxodos rurais, para os grandes centros industriais, transformando as cidades em reservatórios de doenças, explorações de pessoas e violência. Desumanidade conhecida pelos donos dos meios de produção, que tratavam com indiferença a situação, importando-se meramente em tirar proveito dos trabalhadores. Sobre essa época ALKIMM (2010, pág. 27), dispõe que:

Tomando-se por ponto de partida a teoria tridimensional do direito, o fato ou fenômeno que marcou o surgimento do Direito do Trabalho foi a Revolução

Industrial ocorrida no final do século XVIII, a qual passou a implantar uma nova ordem econômica e social, e, na mesma esteira, a Revolução Política Francesa com os ideais de liberdade e igualdade, consagrando o fim do trabalho escravo tradicional e das corporações de ofício, cuja liberdade de trabalho não assegurou a igualdade formal e material, pois o capitalismo selvagem da era industrial explorou e escravizou a massa trabalhadora, não sendo reconhecida, literalmente, a liberdade de trabalho como *status* de dignidade humana do trabalhador. Assim, com a intervenção estatal na relação capital-trabalho, implantou-se uma nova visão valorativa, através do reconhecimento dos direitos sociais e busca de um mínimo de vida digna.

Partindo dos ideais de liberdade individual do homem apresentados pelos iluministas, na Europa do século XVIII, passou-se a ter uma nova ideia sobre o trabalho. Após a evolução desse conceito, o trabalho atingiu o patamar de vínculo contratual, protegido por regime jurídico.

A partir desse momento, as relações laborais tiveram condições necessárias para evoluir, passando o trabalhador de mero objeto, como nas sociedades escravocratas, a ter papel relevante no ambiente em que realiza suas atividades. Assim sendo, houve considerável ganho conceitual e prático no panorama da organização de trabalho.

Para um melhor entendimento do termo "trabalho" na atualidade, tem-se a definição disposta por DE PLÁCIDO E SILVA (2008, pág.1415) o mesmo informa que:

Trabalho então, entender-se-á todo esforço físico ou mesmo intelectual, na intenção de realizar ou fazer alguma coisa. No sentido econômico e jurídico, porém, trabalho não é simplesmente tomado nesta acepção física: é toda ação, ou todo esforço ou todo desenvolvimento ordenado de energias do homem, sejam psíquicas, ou sejam corporais, dirigidas com um fim econômico, isto é, para produzir uma riqueza, ou uma utilidade, suscetível de uma avaliação, ou apreciação monetária. Assim, qualquer que seja a sua natureza, e qualquer que seja o esforço que o produz, o trabalho se reputa sempre um bem de ordem econômica juridicamente protegido.

A partir dessa conceituação, percebe-se que o termo trabalho engloba vários aspectos, sendo realizado pelo homem através da força física e intelectual, para a obtenção de algum ganho, podendo-se acrescentar que o trabalho é também para o homem legítima fonte de realização pessoal e material.

É demasiado valioso para o homem o ato de trabalhar, sendo capaz de dignificá-lo e trazer benefícios também para sociedade, tendo em vista a sua capacidade edificadora e de renovação. Por meio dele, o homem criou o que não



havia na natureza e que só se materializou em função da vida social. Nas palavras de BARBOSA (2007, p. 40):

O trabalho é o inteirar, o desenvolver, o apurar das energias do corpo e do espírito, mediante ação contínua de cada um sobre si mesmo e sobre o mundo que labutamos. O indivíduo que trabalha acerca-se continuamente do autor de todas as coisas, tomando na sua obra uma parte, de que depende também dele. O criador começa, e a criatura acaba a criação de si própria.

O trabalho também pode ser considerado, nesse sentido, o desenvolvimento não apenas físico, mas do espírito humano, tendo em vista proporcionar ao homem o sentimento de poder criar o que lhe é necessário através do próprio esforço e orgulhar-se dos resultados obtidos, ao superar obstáculos relacionados ao planejamento e execução.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 atribui ao trabalho no seu artigo 23º.1, que assim estatui: "Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego." Diante disto o trabalho também é garantia legal do ser humano e pode ser entendido como inerente à condição humana.

## 2.2 O TRABALHO NA PERSPECTIVA SOCIAL

A proteção jurídica do trabalho implica na inclusão de pessoas na participação ativa da sociedade, proporcionando-lhes dignidade e condições fundamentais de vida. Sobre a afirmação, DE MASI (2000, p. 148) comenta: "A plenitude da atividade humana é alcançada somente quando nela coincidem se acumulam, se exaltam e se mesclam o trabalho, o estudo e o jogo, isto é, quando nós trabalhamos, aprendemos e nos divertimos tudo ao mesmo tempo".

Desta forma além dos benefícios materiais o trabalho também seria mais digno se nele pudesse-se encontrar o equilíbrio entre as obrigações diárias e até mesmo buscar a diversão a partir do aprendizado que este pode trazer.

É primordial observar que os elementos sociais passam evolutivamente a se transformar quando o homem se sente útil e integrado em um contexto coletivo e,

paradoxalmente, individual. O trabalho proporciona-lhe este efeito moral, assim como sua natureza existencialista. DE MASI (2000, p. 256), sobre o existencialismo e o trabalho dispõe:

O tédio abordado pelos existencialistas é, sobretudo, uma falta de sentido. Uma falta e uma busca de sentido, que nascem justamente do excesso de tempo disponível e da inexistência de compromissos que sirvam para preenchê-lo. Como quando estamos carentes de alguma coisa fundamental que possa servir de âncora para nossa existência, ou como quando não compartilhamos objetivos para os quais possamos canalizar nossas energias mais positivas.

O homem munido de moral agrega valores sociais benéficos a outras circunstanciais elementares da vida e causam reflexo saudável no seu modo de viver. Isto é, sua importância social é reconhecida, e deste reconhecimento tanto seu corpo quanto sua alma se preencherá de sentimentos benéficos, que irá transcender e atingirá seu bem estar. Completa DE MASI (2000, p. 187):

Uma parte do tempo livre deve ser dedicada a nós mesmos, ao cuidado com o nosso corpo e com a nossa mente. Uma outra parte deve ser dedicada à família e aos amigos. Devemos dedicar a terceira parte à coletividade, contribuindo para a organização civil e política. Cada cidadão deve dosar estas três partes em medidas adequadas, de acordo com a sua vocação pessoal e sua situação concreta.

Deve-se então encontrar o equilíbrio entre o cuidado com si, com a família, os amigos e ainda também com a coletividade, dependendo da inclinação pessoal do indivíduo, para assim atingir o bem-estar, a partir de uma vida equilibrada. A imposição de abusos aos trabalhadores implica em ofensa à sociedade como um todo, uma vez que, garantido e protegido em sua dignidade, o trabalho torna-se um bem comum.

O Direito, nos mais diversos ramos e principiologias, considera que, sendo o trabalho decorrente do esforço do homem, este está passível a sofrer prejuízos de qualquer natureza, com o agravante de que os danos oriundos da relação de trabalho transcendem a esfera do indivíduo, atingindo também aqueles que dependem de sua produção, ou seja, toda a sociedade.

### 2.3 O TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição de 1988, em seus primeiros artigos, estabelece entre os princípios fundamentais: “a dignidade da pessoa humana” e os “valores sociais do trabalho” (Artigo 1º, incisos III e IV). Observa-se, também, que no seu artigo 3º há preocupação com os objetivos fundamentais que devem pautar todos os atos do Estado, quais sejam “reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Este princípio, no entanto, torna-se superior a todos os demais princípios, tendo em vista que ele eleva a consideração da pessoa que trabalha aos mesmos níveis das que utilizam seus serviços. Assim, pressupõe que direitos pessoais no emprego devem ser respeitados. São direitos, portanto, considerados fundamentais pela ordem jurídica do país, que nas palavras de GONÇALVES (2003, p. 30), podem ser conceituados como:

Aqueles que o subsistema normativo constitucional houve por bem estender aos cidadãos, que são destinatários diretos da Lei Fundamental, de modo a preservar àqueles quanto aos aspectos de liberdade, igualdade, fraternidade e todos os preceitos decorrentes destes.

Neste contexto, todas as normas legais que regulam a relação de trabalho – sobretudo nas situações de assédio moral, que é objeto deste estudo – deverão ser compreendidas à luz desses fundamentos e em sintonia com os princípios protetivos do trabalho, os quais guardam relação direta com os valores sociais do trabalho e com a dignidade da pessoa humana. E a dignidade, como salienta ANDRADE (2006, p. 9) é a:

Qualidade ou atributo inerente ao homem, decorrente da própria condição humana, que o torna credor de igual consideração e respeito por parte de seus semelhantes. Constitui a dignidade um valor universal não obstante as diversidades socioculturais dos povos. A despeito de todas as diferenças físicas, intelectuais, psicológicas, as pessoas são detentoras de igual dignidade. Embora diferentes em sua individualidade, apresentam, pela sua humana condição, as mesmas necessidades e faculdades vitais.

Assim, a dignidade é composta de por um conjunto de “direitos existenciais” compartilhados por todos os seres humanos em igual proporção,

independentemente de seu estado ou condição. Partindo dessa premissa, ANDRADE (2006, p. 10) contesta toda e qualquer ideia de que a dignidade da pessoa humana encontre seu fundamento no princípio da autonomia da vontade, o qual preconiza que, numa relação contratual, as partes podem livremente acordar e disciplinar sobre os seus interesses.

A titularidade dos direitos existenciais, porque inerente ao ser humano, independe até da capacidade de a pessoa se relacionar, expressar, comunicar, criar, sentir. Dispensa a autoconsciência ou compreensão da própria existência, porque 'um homem continua sendo homem mesmo quando cessa de funcionar normalmente'. Como observa Ingo Wolfgang Sarlet, 'mesmo aquele que já perdeu a consciência da própria dignidade mercê tê-la (sua dignidade) considerada e respeitada'.

A dignidade pressupõe igualdade entre os seres humanos. É da Ética que se extrai o princípio de que os homens devem ter os seus interesses igualmente considerados, independente de raça, gênero, capacidade ou outras características individuais. Os interesses em evitar a dor, manter relações afetivas, obter uma moradia, satisfazer a necessidade básica de alimentação, e tantos outros, são comuns a todos os homens, independentemente da inteligência, da força física ou outras aptidões que o indivíduo possa ter (ANDRADE, 2006).

Todavia, o homem não é livre para ofender a honra alheia, expor a vida privada de outrem, incitar abertamente a prática de crime ou para praticar assédio moral. A liberdade encontra limites em outros direitos integrantes da personalidade humana, tais como a honra, a intimidade e a imagem. Liberdade exige responsabilidade social, porque sem ela constitui mero capricho (ANDRADE, 2006).

Deve-se ir além, quando se trata da dignidade humana do trabalhador, pois o exercício da liberdade em toda a sua plenitude pressupõe a existência de condições materiais mínimas. Não é verdadeiramente livre aquele que não tem acesso à educação e à informação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, ao lazer, etc.

O assédio moral viola, pelo menos, dois princípios fundamentais da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988). A questão que se coloca é como equilibrar os direitos fundamentais do trabalhador frente à livre iniciativa da empresa. Ou, em outras palavras: Como garantir a proteção do trabalhador contra as diversas formas de assédio moral?

No contexto da relação de trabalho, não é admissível que o trabalhador se sujeite *psicologicamente* ao empregador – chamada por parte da doutrina de subordinação subjetiva – em troca de valor financeiro nenhum (salários ínfimos ou não). A troca que se espera no ambiente de trabalho é de respeito à dignidade humana do trabalhador e a concretização constitucional do verdadeiro valor social do trabalho, e não puramente econômico (CALVO, 2010).

Na lição de MORAES (2004, p. 52), o respeito à dignidade da pessoa humana deve ser entendido como:

Dignidade é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria via e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, construindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que somente excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

A dignidade da pessoa humana como Direito Fundamental preenche espaço de grande responsabilidade no corpo constitucional e é tida como o mais importante fundamento de todo o ordenamento jurídico, principalmente o trabalhista.

NASCIMENTO (2005, p. 130) defende que deve haver limites constitucionais aos poderes dos empregadores, considerando a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais:

Direitos fundamentais significam também uma relação não entre cidadão e o Estado, mas entre particulares, como as relações que se estabelecem entre o empregador e o empregado, na defesa deste contra a exacerbação do poder diretivo daquele.

Assim, os direitos fundamentais, como explica ROMITA (2005, p. 39), podem ser vistos sob uma ótica dupla:

No tocante a posição do Estado em face dos direitos fundamentais, estes podem ser visualizados em dupla perspectiva: como direitos de defesa e como garantias à proteção do Estado contra agressões de terceiros. Na primeira visão, os direitos fundamentais obrigam o Estado a respeitar os direitos de qualquer indivíduo em face de investidas do próprio Poder Público: atuam como direitos de defesa (*Abwehrrechte*). Na outra perspectiva, o Estado se obriga a garantir os direitos de qualquer pessoa contra a agressão perpetrada por terceiros, quando invocado o seu dever de proteção (*Schutzpflicht des Staats*).

Em vista do exposto acima, a perspectiva dos direitos fundamentais é plenamente aplicável nas relações de trabalho, uma vez que não cabe somente ao Estado garantir o respeito à dignidade humana do trabalhador, mas antes e, acima de tudo, o Estado deve proteger o trabalhador quando sua dignidade humana estiver em risco de ser afetada pelo uso abusivo do poder diretivo do empregador no local de trabalho, configurando, por exemplo, situação de assédio moral.

Nesta esteira de pensamento, o trabalhador é antes de tudo cidadão, muito antes de vestir a "roupagem" de empregado dentro da empresa. O seu estado de subordinação trabalhista não implica em renúncia aos seus direitos fundamentais como pessoa humana, muito menos em sujeição aos seus direitos e personalidade (CALVO, 2010). Logo, não são admissíveis as práticas empresariais de gestão por injúria e calúnia afetando a autoestima coletiva ou individual dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

A aplicação da teoria dos direitos fundamentais no direito do trabalho significa reconhecer a necessidade de concretude da proteção dos direitos individuais do empregado principalmente quanto às limitações do poder de atuação patronal, buscando como resultados um equilíbrio digno nos conflitos de interesses existentes na relação de trabalho.

## 2.4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

O meio ambiente de trabalho equilibrado é fundamental para garantir a dignidade do trabalhador em suas relações, favorecendo a proteção à vida e a saúde deste. Faz-se necessário dispor que o conceito de meio ambiente está ligado a ecossistemas. A partir desta premissa, o meio ambiente de trabalho é o ecossistema que envolve as interrelações da força de trabalho com os meios e formas de produção. Para ALKIMIM (2010, p.29) meio ambiente de trabalho é:

O local onde o homem passa a maior parte da sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas podendo ser conceituado como sendo o conjunto de bens materiais e imateriais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangendo a força de trabalho

humano, as condições de trabalho, enfim a organização da produção e do trabalho como um todo.

O bem jurídico “meio ambiente do trabalho” tem sua proteção na ordem Constitucional, a partir do momento que o legislador constituinte elege como fundamentos do Estado de Direito: a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais, para assim promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação; garantindo como direitos sociais a saúde e o trabalho; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; e, em especial ao tratar da proteção ao meio ambiente do trabalho.

Embora não haja uma definição do que seria meio ambiente de trabalho na Constituição Federal de 1988, está dispõe de um capítulo destinado exclusivamente ao meio ambiente, o qual está inserido no Título VII – Da Ordem Social. Em relação a essa questão DE ANDRADE (2003, p. 143) dispõe:

Deduzimos, pois que na proteção do meio ambiente do trabalho é de rigor observar o contido no art. 7º, inciso XXII, que determina a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, coibindo-se, desta forma, a degradação das condições ambientais, desde que efetivamente observando o quanto resta estabelecido tanto na Consolidação das Leis do Trabalho, como na Portaria n. 3.214/1978, do Ministério do Trabalho, e, também, nas Constituições e leis estaduais e municipais, além das convenções e acordos coletivos do trabalho, no que respeita à preservação da saúde dos trabalhadores. É direito fundamental da pessoa humana ter assegurada sua vida (art.5º, caput, da CF) e saúde (art. 6º, da CF), no meio em que desenvolve suas atividades laborais.

Desta maneira, sem dúvidas, o trabalhador tem direito ao ambiente de trabalho seguro, saudável e não degradado, tendo em vista as garantias citadas. Como se viu, na proteção ao meio ambiente prevista na Constituição Federal de 1988, também pode-se dizer que está inserido o meio ambiente de trabalho. Como informa artigo 225 *in verbis*:

Art.225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Existe a obrigação atribuída ao poder público pela Constituição Federal, garantindo a todos um meio ambiente equilibrado e este tem a obrigação de defendê-lo não só agora, mas também para as futuras gerações. Como é comentado por FIORILLO (2002, p.71):

[...] a proteção do meio ambiente do trabalho na Constituição se faz presente na forma "mediata" por conta do art. 225 da CF, e que a tutela "imediate" se faz presente por conta dos arts. 196 e seguintes (tutela da saúde, ver art.200 de modo específico) somado ao art 7º, que possui dispositivos relativos à tutela da saúde do meio ambiente do trabalho especificamente.

Como se vê, o meio ambiente de trabalho está protegido pela legislação e também por normas reguladoras. O que falta é o cumprimento de tudo que está estabelecido, para que o trabalhador tenha todos os seus direitos cumpridos. Ainda a respeito da importância de um meio ambiente de trabalho ALKIMIM (2010, p.30) elenca:

Nesse aspecto, deve o empregador proporcionar um ambiente de trabalho sadio que "a primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene". Para tanto, deve cumprir as normas sobre medicina e segurança do trabalho; independentemente, deve estabelecer normas internas e condições de trabalho que visem a saúde e integridade física e mental dos trabalhadores, promovendo meios para prevenir qualquer tipo de agressão contra a saúde do trabalhador, além de conduzir mecanismos para garantir a qualidade de vida do trabalhador.

Deste modo, o empregador ou tomador de serviço também deve contribuir para um meio ambiente de trabalho sadio, tendo primeiramente a obrigação de cumprir e assegurar tais fatores para os trabalhadores. Este é um direito que transcende a qualidade de interesse coletivo, para alcançar, ressalte-se, o interesse público, já que diz respeito ao bem comum e sendo assim todos são responsáveis, direta ou indiretamente, e gozarão dos resultados atingidos, caso respeitados os preceitos legais.

Ainda ressalta-se que este direito não se limita somente ao trabalhador que possui carteira de trabalho e previdência social, essa definição é ampla e irrestrita envolvendo todos os trabalhadores, pois todos estão garantidos constitucionalmente um meio ambiente de trabalho com condições equilibradas e seguras.



### 3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral na relação de trabalho vem sendo abordado há algum tempo em outras ciências, a exemplo da Psicologia e da Psiquiatria, mas somente com o seu amadurecimento é que passou a interessar aos operadores e aplicadores do Direito. Discutido mais freqüentemente por sindicalistas e legisladores, o assédio moral tem sido, ainda, objeto de reportagens, debates e entrevistas apresentados em diversos meios de comunicação.

O assunto ganha cada vez mais espaço nas relações de trabalho, uma vez que cresce o número de pessoas inteiradas de seus direitos no ambiente laboral e se reconhecem como vítimas de assédio moral.

Nesse capítulo serão objetivamente discutidos o que é assédio moral no trabalho, suas características, espécies e as conseqüências os assediados.

#### 3.1 ABORDAGEM INICIAL E CONCEITO

Assédio moral, em linhas gerais, é um ato ilícito praticado por determinada pessoa e que anseia uma reparação para com aquele contra quem foi praticado. Tal ilícito incide nas relações de trabalho e causa desconforto psicológico por parte da vítima que passa a ser aterrorizada pelo simples fato de ter que laborar ou exercer suas tarefas ao lado de determinadas pessoas. Como bem anota SCHIAVI (2010, p.1):

Atualmente, muito se tem falado e estudado sobre um fenômeno que assola o mercado de trabalho e provoca a degradação do ambiente de trabalho, diminuindo a produtividade das empresas e provocando uma série de transtornos de ordem psicológica nos trabalhadores. Tal fenômeno tem sido denominado pela doutrina como *terror psicológico no trabalho, mal-estar no trabalho, mobbing*, ou na expressão consagrada pelas doutrina e jurisprudência: assédio moral. (grifo nosso)

Tendo em vista o assédio moral não somente diminui a produtividade das empresas como também os transtornos provocados nos trabalhadores podem causar danos irreparáveis, por isso a importância do estudo desse tema, não há

dúvidas que este não pode ficar esquecido na esfera jurídica e nem livre de punição. Ainda SCHIAVI (2010, p.2) assevera que:

"o assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo 'pé-de-ouvido'. A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador".

Deste modo, o assédio moral pode ser identificado inicialmente por atos que violem a dignidade do trabalhador, iniciando de forma branda para evitar que o assediado possa revidar. Podendo as razões desta prática acontecerem pelo despertar de uma inveja de um colega, ou de um chefe que quer esconder suas limitações ou até mesmo quando a empresa acredita que esse tipo de agressão aumentará a produtividade. Outro autor que bem trata sobre a conceituação do tema em estudo é HIRIGOYEN (2008, p.19) que diz que o assédio moral são:

Pequenos atos perversos que parecem normais. Começam com uma simples falta de respeito, uma mentira, uma manipulação. Não achamos isso insuportável, a menos que sejam diretamente atingidos. Se o grupo social em que tais condutas aparecem não se manifesta, elas se transformam progressivamente em condutas perversas ostensivas, que têm consequências graves sobre a saúde psicológica das vítimas. Não tendo certeza de serem compreendidas, estas se calam e sofrem em silêncio.

Um dos maiores problemas enfrentados nesse fenômeno é justamente o silêncio dos assediados, na maioria das vezes até por medo de perderem o emprego, agüentam as agressões de maneira tímida, dando espaço para as repetições.

De fato, tem-se que o assédio moral é uma prática *contra legem* que afeta sensivelmente a dignidade da pessoa humana, reduzindo o trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no âmbito da dinâmica empresarial.

Em que pese ser o assédio moral um instituto atual no cenário jurídico moderno, trata-se de uma prática que vem se acentuando com o passar do tempo e que somente agora veio a ser reprimida.

É algo que afeta sensivelmente a honra subjetiva, que é aquilo que o ser humano pensa de si, desencadeando uma autodestruição e uma gradativa perda de auto-estima por parte da vítima. A honra subjetiva, por sua vez, é algo que transcende o passar dos tempos, sendo que a pessoa, desde os primórdios da

humanidade, tem um pensar sobre si (SCHIAVI, 2010). Na opinião de RAMIREZ (2010, p.1), discorrendo sobre o assédio moral e sua evolução histórica:

Este problema é de recente reconhecimento no âmbito das relações de trabalho e tem-se expandido notavelmente nos últimos 10 anos, influenciando no meio-ambiente de trabalho, com consequências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando a situação é habitual e inerente às condições de trabalho e o ambiente de trabalho é hostil, intimidatório e humilhante.

É notório que ultimamente o assédio moral no trabalho tem avançado. Seu reconhecimento é importante para a proteção do trabalhador, necessitando assim da expansão do conceito, pois a partir do conhecimento será evitada a progressão desse fenômeno e, assim sendo, das consequências danosas ao trabalhador.

Essa é também a visão de GUEDES (2004). Analisando o assédio moral como fenômeno jurídico de reconhecimento recente no Brasil o autor concorda com RAMIREZ, ao afirmar que: "Muito embora o assédio moral no trabalho seja definido como a pior forma de estresse social, somente nos últimos 10 anos do século XX é que foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho".

Com essa identificação tardia, quem mais sofreu foi o trabalhador, vítima desde quando iniciadas as relações laborais. "A violência no ambiente de trabalho é tão antiga quanto o próprio trabalho, mas o que preocupa os estudiosos é o aumento galopante da violência psicológica no ambiente de trabalho nos últimos anos". (CALVO, 2010)

Denota-se das citações supra que a observação do assédio moral no ambiente de trabalho cresce constantemente. A dinâmica empresarial, apesar da evolução da automação e dos recursos tecnológicos das últimas décadas, necessita da força de trabalho humano para se desenvolver. Mesmo as futuras gerações ainda encontrarão no trabalho seu meio principal de subsistência, carecendo, dessa forma, que desde o momento atual as leis trabalhistas sejam melhor aplicadas.

A legislação que protege os trabalhadores no Brasil é, de fato, muito vasta, o que falta, porém, é uma conscientização dos empregadores da importância de se manter um ambiente de trabalho saudável, com trabalhadores em boas condições físicas e mentais. Caso isso não ocorra, o cenário trabalhista no Brasil poderá ser sombrio, como observa AVELATO (2010, p.1):

É possível afirmar, com alguma segurança, que estamos enfrentando – nesses tempos de globalização imposta e crise abrangente, inclusive pela redefinição do binômio empregabilidade/sobrevivência – um significativo aumento percentual de indivíduos padecendo de alguma forma de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho.

Diante do exposto observa-se a existência de uma verdadeira crise relacionada ao trabalho e à necessidade deste, uma vez que o indivíduo, ao precisar do emprego para sobreviver acaba se sujeitando a humilhações e constrangimentos em seu local de trabalho.

Estes litígios ocorrem, não apenas, por causa de uma má formação social dos indivíduos, que não respeitam a individualidade dos demais, mas pela impunidade.

Caso as penas não sejam aplicadas e continue sendo ignorado por empregadores e empregados como se configura o delito - e que ele é passível de repressão por parte do poder público-, as práticas de assédio moral só aumentarão. A resposta do Estado será ainda mais lenta, em razão de inúmeros conflitos a serem resolvidos. Note-se que a questão não é meramente material (substancial), mas também processual (formal).

### 3.2 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

É comum que o assédio moral seja facilmente confundido com problemas existentes no ambiente de trabalho, causados pela rotina, como por exemplo o estresse. Mas nem toda conduta negativa caracteriza um episódio de assédio moral. Assim é necessário diferenciá-lo do estresse ou da pressão de trabalho, pois o assédio moral é muito mais do que isso, mesmo que inicie-se por uma fase de estresse.

Também não se pode confundi-lo com a cobrança de metas e orientações realizadas para o controle e organização do trabalho exercidos com civilidade. Existe ainda uma certa dificuldade na identificação dessas condutas, neste contexto a psiquiatra HIRIGOYEN (2008, p. 36) informa que:

Estamos convictos de que podem contestar que a diferença entre pressão legítima de um superior hierárquico para fazer seus empregados trabalharem e um comportamento abusivo não aparece sempre de maneira

evidente. A resposta que se pode dar é que os executivos devem aprender a transmitir suas mensagens de um modo respeitoso e levando em conta a personalidade do empregado.

Para evitar o equívoco é extremamente importante não confundir-lo com eventuais conflitos profissionais, pois às vezes quem se diz assediado na verdade não possui todos os elementos caracterizadores do fenômeno. Dessa maneira HIRIGOYEN (2008, p. 19) esclarece que:

O assédio moral não se confunde com estresse, conflito profissional, excesso de trabalho, exigências no cumprimento, de metas, falta de segurança, trabalho em situação de risco ou ergonomicamente desfavorável. Tudo isso não é assédio moral.

Desse modo, não se deve confundir o assédio moral com outras situações existentes no ambiente de trabalho, que por si só não condizem com as características do assédio moral. A respeito da caracterização NASCIMENTO (2009, p.4) ressalta “repetição” como palavra-chave, dizendo:

[...] A prática do assédio moral se caracteriza pela repetição de gestos, palavras e comportamentos que, isoladamente considerados, podem parecer inofensivos. A agressão moral é pontual, ainda que única, atinge a dignidade do indivíduo. É aberta, direta e identificável. Ela pode até ensejar uma indenização por danos morais. Mas não se confunde com a prática do assédio moral.

Observa-se que violações ao direito à intimidade do empregado, tais como revistas íntimas, controle do tempo de utilização do sanitário, vigilância de e-mails sem a ciência do empregado e de forma discriminatória, investigação da saúde ou a vida privada do empregado dentre outros, ainda que passíveis de indenização por danos morais, se praticadas isoladamente, não configuram o assédio moral (GUEDES, 2003), sendo este o posicionamento melhor a ser adotado diante do contexto desta pesquisa. A sobre definição acima BARRETO (2000, p.4), acrescenta que assédio moral caracteriza-se:

Pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicação, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados

associado ao estímulo constante à competitividade, rompemos laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o "pacto da tolerância e do silêncio" no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, "perdendo" sua auto-estima.

Dessa forma têm-se inicialmente o isolamento da vítima tanto pelo agressor quanto pelos colegas de trabalho que, ao se sentirem ameaçados, cortam relação com os assediados e acabam contribuindo para o assédio. A vítima nessa altura já está bem prejudicada, psicologicamente abalada dentro desse quadro de agressões.

Diante o exposto, se a agressão moral for feita de maneira isolada, ainda é cabível uma indenização reparatória de danos morais, mesmo não caracterizando o assédio moral, uma vez que esta se encontra também amparada pela proteção da dignidade do trabalhador.

### **3.2.1 Assédio sexual e assédio moral**

Na década de 70, os Estados Unidos inovou legislando sobre o assédio sexual e este passou a ser considerado crime (lei 10.224 de 15 de maio de 2001). No nosso ordenamento jurídico, a Lei n. 10.244 de 15 de maio de 1991, acrescentou ao artigo 216-A ao Código Penal, tipificando o assédio sexual e estabelecendo punição ao ato, assim dispõe:

Art. 216-A. Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.  
Pena – detenção, de 1 (um) a 2(dois) anos.

Nota-se que esta definição legal traz em seu bojo alguns termos típicos, verificando-se o constrangimento a vítima, como também o abuso de poder diretivo e a finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual são elementos essenciais à configuração do ato ilícito.

Para DINIZ (1998, p.191) o assédio sexual é o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem *sexual*”.

Assim, verifica-se que o assédio sexual consiste na ação imposta sem reciprocidade, referente a uma situação de poder no sentido de cercar, leva a rejeição ou à submissão do empregado e cria um meio hostil, intimidatório e humilhante. Já SOBRINHO (1996, p.62) traz um conceito operacional, quando esclarece que:

[..]assédio *sexual* é o comportamento consistente na explicitação de intenção *sexual* que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa. [...]O assédio *sexual*, por óbvio, é materializado em um comportamento comissivo do assediador, pelo que não se há de se pensar em assédio por omissão sob pena de a lógica ser agredida. [...] decisivo para o *conceito* de assédio *sexual* é o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole *sexual*. [...] se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e mesmo assim continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio *sexual*.[...] E isto é assim porque nesse momento haverá uma agressão à esfera de liberdade do assediado que, naturalmente, não é obrigado a copular com quem não deseje.

A partir desse conceito entende-se a importância do não consentimento da vítima para configuração do assédio sexual, tendo seu surgimento a partir da negatória do assediado e das contínuas abordagens realizadas pelo assediador, ferindo assim a liberdade daquele.

Tendo exposto sobre o conceito e caracterização do assédio sexual e como já foi abordado anteriormente sobre o conceito de assédio moral, é necessário realizar a verificação das diferenças existentes entre ambos. Tarefa que aparece com dificuldade na doutrina, pois essas condutas aproximam-se tanto que chegam a se misturar.

FILHO (2006) sobre a diferenciação entre uma conduta e outra, destaca que, “todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.”

Observa-se a partir dessa ideia que o assédio moral identifica-se uma violência multilateral, continuada, que visa excluir a vítima do mundo do trabalho, diferentemente do assédio sexual, cujo objeto é dominar sexualmente a vítima.

Para GUEDES (2003), o assédio moral pode se confundir com o assédio sexual, pois se fundam em mentiras, cooptações, corrupções, repetições do ato que constrange e relações hierárquicas assimétricas. Quando o assédio sexual não é consumado o autor da violência passa a assediar moralmente forçando o trabalhador a pedir demissão.

É necessário destacar que o assédio sexual é facilmente conversível em assédio moral, a partir da não concretização deste, o assediador passa para o assédio moral, a fim de desestabilizar o emocional do assediado, impulsionando-o a romper a relação de trabalho.

Portanto, torna-se correto pensar de acordo com as afirmações doutrinárias, que o assédio sexual assemelha-se ao assédio moral, sob os ângulos de malignidade de propósito e de processo, porém é especificado e delimitado pelo resultado pretendido pelo agressor.

### 3.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Como já se estudou, o assédio moral é um ilícito que se origina do gênero dano moral, porém, aquele instituto também tem suas espécies, dentre as quais: o assédio moral individual, assédio moral coletivo e assédio moral organizacional, que serão elencados a seguir.

#### 3.3.1 Assédio moral individual

As pesquisas sobre o assédio moral são, conforme já se mencionou, um campo atual no direito do trabalho. Não que a prática não ocorra há muitos anos na dinâmica das empresas, o fato é que a busca pela repressão é que é algo recente.

A palavra psicoterror é a mais utilizada pelas doutrinas trabalhistas para conceituar o assédio moral no ambiente de trabalho. Isto não exclui outras conceituações como, por exemplo, o termo *mobbing*.



O assédio moral da forma individual é uma prática que afeta diretamente um único empregado ou trabalhador, sendo praticado normalmente pelo empregador ou seus prepostos em abuso da subordinação jurídica que este detém sobre aquele. Conforme acentua GUEDES (2004, p.69):

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregador desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa-fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de acreditarem nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de modernização da empresa.

Deste modo, o perfil da vítima geralmente é marcado por a presença de responsabilidade extrema, boa índole, ingenuidade, educação. Ou seja, pessoas de bom trato são mais inclinadas a sofrer as agressões. Mas existe a possibilidade de aqueles que não se enquadram dentro das normas tácitas da empresa também sofrerem o psicoterror. GUEDES (2005, p.62/63), ainda buscou caracterizar o agressor do dano moral. Informando que:

Como sujeito megalômano, o perverso narcisista tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso e ilimitado poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da própria vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são serem irresponsáveis; por isso ocultam-se, jogando seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Nota-se, da conceituação trazida à baila, que o agressor, aquele que pratica o ilícito, tem um certo medo de ser superado pela vítima, uma inveja que faz com que ele faça de tudo para prejudicar o trabalho desta, criticando, apontando erros que não existem ou, até mesmo, diminuindo sensivelmente sua quantidade de trabalho, a fim de que ela se sinta inútil ou incapaz.

No assédio moral individual existe, ainda, uma terceira figura, o espectador, aquele que presencia tudo o que está acontecendo e vê de perto o sofrimento da

vítima e o desrespeito do agressor. Ainda com a fonte de pesquisa pautada nos ensinamentos em GUEDES (2004, p.69), leia-se:

Numa empresa, o número de pessoas envolvidas indiretamente com o assédio moral é grande. Os espectadores, porém, são todas aquelas pessoas, colegas, superiores, encarregados da gestão pessoal, que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência e a vivenciam ainda que por reflexo. Dentre os espectadores distinguem-se os conformistas passivos e os conformistas ativos. Os conformistas são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas tem responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor.

O espectador, na qualidade de testemunha, poderia ser o sujeito a fornecer a prova de maior importância para a resolução do litígio com pleito de indenização por assédio moral e, conseqüentemente, auxiliar o magistrado para que este profira uma decisão justa e equânime.

Eis que aqui surge outro problema. Aquele que presencia o assédio moral sem ser o sujeito passivo, espectador, normalmente traz consigo o temor de, contribuindo com o deslinde de um feito judicial, passar a sofrer o mesmo que o outro trabalhador assediado sofre. Por este motivo, fica ele silente e inerte perante à situação, nada fazendo para que o ilícito continue, mas, também, não contribuindo para que o mesmo evento cesse.

Pode, também, o espectador consentir com a situação que presencia e ser solerte em relação ao fato, ou seja, auxiliar o sujeito ativo para que prossiga com o assédio moral.

### **3.3.2 Assédio moral organizacional**

O assédio moral organizacional não é um ato que corre longe dos olhos do empregador, muito pelo contrário, este faz parte da dinâmica empresarial, o próprio dono da empresa incentiva a prática que acontece de maneira generalizada e atinge a todos, indistintamente. A doutrina de CALVO (2010, p.18/19) encontra-se no mesmo sentido. Observe-se:

Já no assédio moral organizacional, as práticas assediadoras não só são generalizadas, como também institucionalizadas pelas práticas de seleção e remuneração de seus empregados. Podemos citar como exemplo típico de assédio organizacional as denúncias ocorridas dentro da AMBEV – Companhia Brasileira de Bebidas – em razão de reiteradas cobranças (de forma desumana e exagerada) de metas na área comercial, senão vejamos: Falta em audiência – Ambev será investigada por assédio moral no Pará. Depois de oito meses de negociação, a Companhia de Bebidas das Américas – Ambev faltou à audiência de conciliação marcada para quinta-feira (3/7) na Procuradoria Geral do Trabalho – PGT. A reunião fixaria acordo nacional relativo às repetidas condenações por assédio moral contra trabalhadores da empresa. O termo de Compromisso estava pronto desde o dia 27 de junho. Quatro Procuradorias Regionais do Trabalho – PRTs estavam com procedimentos de investigação suspensos em razão do acordo que se buscava com a empresa. No Pará, a PRT já determinou a instauração de inquérito civil para que as apurações sejam retomadas. A empresa terá 15 (quinze) dias para prestar ao MPT local informações sobre empregados da Ambev no Pará. Entre os dados requisitados estão o número de filiais e empregados no estado, relação de empregados que tiveram contrato de trabalho extinto nos últimos sete anos e de ações movidas por ex-empregados por assédio moral e acidente de trabalho, além dos nomes dos responsáveis por cobranças relativas a metas de desempenho de cada uma das unidades paraenses da empresa. A justiça trabalhista no Brasil tem condenado, constantemente, empresas que humilham funcionários para atingir metas de vendas.

Esta visão de que o assédio moral organizacional faz parte do ambiente da empresa e é promovido pela mesma não é amplamente aceita pela doutrina, entendendo alguns estudiosos do tema que a empresa não promove tais práticas, apenas que o ambiente da empresa é “tóxico”. (CALVO, 2010)

Porém, maioria da doutrina entende que é plenamente possível a própria empresa implementar em seu contexto funcional a rotineira prática de assédio moral organizacional, de modo que aqueles que não desempenham o trabalho de forma suficiente ao olhos do empregador sejam ridicularizados perante os demais. (CALVO, 2010)

Importantes casos a se mencionar, na atualidade fática, sobre assédio moral organizacional praticado pelas empresa e o dos bancos e entidades financeiras. Estes, para alcançarem cada vez mais lucros com seus empreendimentos, submetem seus empregados a metas quase que inatingíveis e, caso os trabalhadores não as atinjam, tem seus nomes expostos, por parte da empresa, perante os demais em *rankings* de desempenho ou, até mesmo, são obrigados a se submeterem a situações vexatórias, conhecidas como prendas sob a vista dos colegas e/ou empregadores.

O assédio moral organizacional é o maior causador de doenças psicológicas em empregados que sofrem com tais práticas, dentre elas a síndrome de *burn-out*, que é a necessidade premente do empregado de sair do ambiente de trabalho por sentir-se nele ameaçado, a síndrome loco-neurótica, caracterizada pela resistência e desânimo do empregado em freqüentar o local de trabalho e, por fim, o estresse, constante irritação e cansaço físico e mental ocasionado pelo grande volume de pressão psicológica sofrida. (CALVO, 2010)

### 3.3.3 - Assédio moral coletivo

Outro importante campo de estudo é o do assédio moral coletivo, que pouco se difere do assédio moral individual, mas em nada se assemelha com o assédio moral organizacional. Na esteira do entendimento de CALVO (2010, p.18):

Alguns autores identificam a dimensão coletiva do assédio moral e simplesmente o tratam como assédio moral coletivo (*lato sensu*). A terminologia não é o mais importante a ser discutido aqui, e sim a diferenciação entre o assédio moral organizacional e o assédio moral coletivo.

Neste último, o assédio moral ocorre dentro de um grupo específico na empresa (por exemplo, departamento financeiro de uma certa empresa), e não faz parte da política institucional da empresa, pelo contrário, a empresa é frontalmente contrária às práticas aplicadas pelo gestor daquele grupo.

O assédio moral coletivo, como denota-se da explicação da autora, é um terror psicológico que transcende uma só pessoa. O agressor age contra determinados empregados. É uma lesão que transcende o indivíduo. A prática afeta sensivelmente a prática do trabalho por parte do grupo atingido e, normalmente, assim como no assédio moral individual e organizacional, é passível de causar doenças psicológicas às vítimas.

Outra questão a se mencionar é que, como no assédio moral individual, pode existir a figura do espectador, podendo ser ele passivo ou ativo às ações do causador do dano.

Há que se frisar, também, que a empresa, no assédio moral coletivo, é totalmente contrária à prática de tais atos, porém, como o empregador não pode, de

fato, fiscalizar *in loco* a prestação dos serviços e todos os setores do estabelecimento, os abusos acontecem.

Note-se que o assédio moral coletivo é uma característica de grandes empresas, uma vez que em pequenos empreendimentos o empregador faz a vistoria em todos os setores e, normalmente, coordena a prestação dos serviços diretamente.

### 3.4 CONSEQUÊNCIAS PARA OS ASSEDIADOS

São várias as conseqüências sofridas pelo assediado, tanto de imediato quanto a longo prazo. Assim, os indivíduos passam a conviver com: depressões, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido. Sobre o assunto, TEIXEIRA (2009, p.38), dispõe:

São inúmeros os efeitos que o assédio moral pode causar. É certo que eles dependerão de incontáveis fatores, como grau de ofensas/humilhações, estado psicológico da vítima antes do assédio, número de ofensas proferidas, situação da carreira profissional do ofendido, seu estado geral de saúde, predisposições a algumas doenças e ao estresse, comportamento familiar etc.

Pelos ensinamentos do autor, nota-se a necessidade de fatores relacionados com o grau das ofensas, sendo um deles o estado psicológico da vítima. Alguns sofrem mais e outros menos, mas todos têm direito a reparação. Os efeitos também ultrapassam as fronteiras laborais também atingindo o âmbito familiar.

Além das conseqüências psicológicas, existem as de ordem econômica. Conforme dispõe FERREIRA (2004, p. 69):

A conseqüência econômica do assédio moral é algo bastante preocupante. A pesquisa realizada por Hirigoyen demonstra que o processo de assédio moral quase sempre termina com a saída da vítima do emprego num estado de saúde debilitado, que acaba ficando sem condições físicas e mentais para se recolocar no mercado.

Assim, a vítima já psicologicamente abalada, ainda enfrenta a dificuldade de se reinserir no mercado de trabalho, tendo em vista os males que a assolam e afetam sua vida de maneira tão contundente.

Em face do elemento subordinação do contrato de trabalho (ou mesmo da relação estatutária) há um confronto entre o poder disciplinar e diretivo do empregador diante do direito de resistência do trabalhador.

Observa-se que os empregados não estão obrigados e cumprirem ordens ilícitas ou têm a faculdade de pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, diante de algumas hipóteses do art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Contudo, o medo do desemprego impede tal reação, ou o próprio estado psíquico debilitado.

Por fim, existem algumas normas municipais e estaduais que tratam do assunto, mas destacam-se, o Projeto de Lei Federal 4.742/2001, que pretende alterar o art. 146-A do Código Penal brasileiro, com a seguinte redação:

“Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho do servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierarquia funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.  
Pena – detenção de um a dois anos”.

Dessa forma, observa-se o cuidado do legislador infraconstitucional em preservar a saúde física e mental do trabalhador (seja sob o vínculo celetista ou estatutário), ainda que o tipo preveja apenas quando o assédio se dá em face da condição hierárquica, não se configurando ilícito a conduta pelos próprios colegas, *a priori*.

## 4 DA PREVENÇÃO E DEFESA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Uma vez superada a problemática da conceituação de trabalho no primeiro capítulo, bem como a questão tal. Nesse último capítulo aborda-se os mecanismos de prevenção de defesa contra o assédio moral nas relações de trabalho, abordando meios e estruturas a serem implementadas tanto no âmbito do Ministério Público do Trabalho quanto dos sindicatos e até da própria empresa.

### 4.1 ASSÉDIO MORAL E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL

Causa de bastante complexidade é o fato de o assédio moral estar englobado pelo gênero dano moral. O dano moral não é facilmente conceituado, uma vez que é algo que não se passa no mundo material, estando atrelado diretamente no sentimento humano. No mesmo sentido SCHIAVI (2010, p.1):

Tarefa das mais difíceis é definir o conceito de dano moral, pois o dano moral não é visível, vez que se passa, na maioria das vezes, na esfera íntima da pessoa humana. O dano moral é praticamente um sentimento de tristeza, de angústia, de injustiça, que dificilmente pode ser definido ou demonstrado.

Nota-se a dificuldade de dar a definição de dano moral, por sua invisibilidade onde os sentimentos de caráter maléficos são instaurados no âmago humano, afetando diretamente o psicológico da vítima. Outra importante ideia que se tem de dano moral é a de TEIXEIRA (1999, p.636), que dispõe o seguinte:

O dano moral é o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual a sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida.

Assim, nota-se o quanto é grave o dano provocado na vítima trazendo tanto sofrimento a ela e aos que lhe cercam, como amigos e familiares, esses sentimentos podem causar traumas.

Após discorrer sobre o assédio moral e sua caracterização, busca-se agora investigar se existem instrumentos legais que possibilitem a interrupção do assédio moral, mesmo porque ele poderá estar num estágio em que nenhum dano foi efetivamente estabelecido.

Iniciado o processo de agressões, mesmo que ainda não tenha precipitado nenhuma espécie de dano à vítima, é de suma importância a consolidação da oportunidade de fazer cessar tal processo. Nesse sentido é que OLIVEIRA DA SILVA (2005) advoga a criação de um sistema de proteção direcionado, especificamente, contra o assédio moral, que contemple ingerências de mediações ou mesmo de determinações judiciais a respeito, que interrompam o processo antes dos danos emergirem, faz-se imprescindível dentro de uma política preventiva e/ou repressiva em relação ao fenômeno. OLIVEIRA DA SILVA (2005, p. 71) aponta ainda precedente no Reino Unido:

Há, no Reino Unido, previsão no Protection From Harassment 1997 da chamada 'Injunção', que é uma espécie de acordo a ser firmado entre a vítima e o assediador, chancelado pelo Judiciário, para que cesse imediatamente o processo de assédio. Caso o assediador desrespeite os termos da Injunção, será responsabilizado criminalmente, sem prejuízo da responsabilidade civil caso sua conduta venha causar algum dano à vítima.

É nesses moldes que o processo de assédio ganha relevância jurídica, antes mesmo de produzir danos efetivos. Portanto, dotar a legislação de instrumentos que possibilitam interferência do judiciário na dinâmica do processo, antes da precipitação dos danos à vítima e aos demais envolvidos reflexamente (familiares, amigos, a própria empresa, o Estado, etc.) é medida salutar e essencial na luta contra o assédio moral no ambiente de trabalho, estabelecendo uma tutela inibitória especialmente direcionada para o fenômeno.

Por outro lado, se o empregado vier a sofrer assédio moral poderá não só pleitear em juízo trabalhista as verbas rescisórias decorrentes do contrato de trabalho, sob fundamento de descumprimento de deveres legais e contratuais (artigo 483, alíneas *a*, *b* e *d* da Consolidação das Leis Trabalhistas), como também postular a indenização por dano moral. O Superior Tribunal Federal assim decidiu:

Recurso Extraordinário. Indenização por danos materiais e morais. Cumulação. Possibilidade. Inteligência do art. 5º, V, da Constituição que preconiza apenas a existência de indenização por ofensa à moral das



peçoas, não cuidando de suas eventuais causas. Precedente do Tribunal. Agravo regimental desprovido (STF – AgRg em RE n. 222.878/DF, 1ª T., Relª Min. Ellen Gracie, DJ 9.11.01, p. 52).

Isso porque a indenização por dano moral não se relaciona com as “indenizações trabalhistas”, uma vez que aquela, do dano moral, está assegurada no art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988. A dimensão dada pelo dispositivo constitucional leva em consideração a dignidade da pessoa humana, numa acepção em que se congrega o respeito à cidadania, à imagem, à honradez e à auto-estima, que são igualmente, valores inseridos como direitos fundamentais. Portanto são direitos que extrapolam os constantes da rescisão contratual de cunho meramente trabalhista. Nesse sentido já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

A degradação das condições de trabalho, em que se inclui a dispensa de comparecimento, sem prejuízo dos salários, faz com que o trabalhador sinta-se humilhado, perante os colegas, a família e o grupo social. Esse ataque a dignidade profissional é grave e não permite sequer cogitarse que os salários do período de inação compensem os sentimentos negativos experimentados. O dano moral é inegável e deve ser indenizado (TRT 9ª Reg. – Proc. 03179-2002-513-09-00-5 – Ac. 6.727-2004 – Relª Juíza Marlene T. Fuverki Sugumatsu. DJPR 16.4.04, p. 518).

É necessário ressaltar que os atos do assediante, dependendo da gravidade, podem gerar situações não só perturbadoras à saúde do trabalhador, mas também de natureza psicológica, a ponto de exigir gastos com remédios e tratamentos. Em tais hipóteses, o trabalhador além de postular a rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização por dano moral, poderá reivindicar também a indenização por dano material, mas para isso deverá comprovar as razões e as despesas efetivadas.

#### 4.2 PREVENÇÃO E DEFESA NA EMPRESA

Ainda que seja possível a constatação econômica de que os custos do assédio moral sejam bem mais elevados do que a prevenção, raramente razões econômicas são capazes de persuadir organizações a implementar um programa de combate ao assédio moral, como constata estudo de GUEDES (2004, p. 161). A

imagem negativa do assédio moral por si só é razão suficiente para que a companhia não queira ter seu nome associado ao assédio moral e, não raro, procure escapar da discussão, negando a existência do fenômeno em suas dependências.

Um outro fator que dificulta a adoção de medidas preventivas, apontado por GILIOLI (apud: GUEDES, 2004) é a visão equivocada e preconceituosa, haurida do senso comum, de que a vítima do assédio moral é um perdedor nato. Contudo, a medicina e psicologia que tratam de pacientes vitimados pela violência psicológica no trabalho demonstram que a realidade é bem outra: a vítima de assédio moral, como aponta GUEDES (2004), em geral é um empregado fortemente afeiçoado ao trabalho, amante de sua profissão, criativo, não raro brilhante, que é golpeado precisamente por que age de boa fé e acredita nos valores do trabalho.

A pressão social, todavia, é um fator capaz de levar uma empresa a adotar programas sociais como de combate ao assédio moral. Essa pressão é bem sucedida quando se dá de duas formas: de um lado a opinião pública contra companhia, depois da divulgação de um caso de assédio moral; de outro lado a pressão proveniente do *marketing* social das organizações sindicais dos trabalhadores.

As causas sociais do assédio moral ainda não foram suficientemente estudadas. LEYMANN (apud: GUEDES, 2004), baseado em várias centenas de casos por ele tratados e em diversos trabalhos realizados no interior de empresas, admite existir pelo menos quatro fatores a serem considerados na organização interna do trabalho: (a) Deficiência na própria organização do trabalho; (b) Deficiência no comportamento das lideranças; (c) Exposição social positiva da vítima; (d) Baixo padrão de moralidade no local de trabalho ou em determinado setor.

Com base nessas diretrizes, RESCH E SHUNBINSKI (apud: GUEDES, 2004) desenvolveram, no Instituto de Psicologia e Pedagogia do Trabalho da Alemanha e na Universidade de Konstanz, um estudo no qual sugerem para as empresas algumas práticas eficazes de combate ao assédio moral, que se adotadas renderão excelentes resultados tanto na produtividade como na imagem interna e externa da empresa. São quatro as medidas de prevenção e combate ao assédio moral na empresa e elas serão aqui apresentadas, pela própria natureza de um trabalho monográfico, de modo simplificado e resumido.

#### **4.2.1 Mudanças nas Condições de Trabalho**

As mudanças praticadas na maneira de trabalhar ajudam a prevenir o assédio moral em sua fase inicial. Uma reforma na maneira de trabalhar, racionalizando o tempo com atividades que permitam desafogar o estresse, de modo inteligente e urbanizado, podem afastar comportamentos e atitudes que fazem mal e, muitas vezes, impedem a construção de um ambiente agradável e psicologicamente saudável. Para GUEDES (2004, p. 164), existem diferentes modelos de gerenciamentos testados, tais como:

[...] programas de bem estar e círculos de saúde, que incluem atividades de relaxamento corporal e mental e discussões saudáveis sobre questões sociais relevantes, com brincadeiras musicas, dramatizações, etc. Tais programas permitem aos trabalhadores influenciarem no estilo e nas condições de trabalho, o que resulta em melhoria da auto estima de cada um.

Um ambiente de trabalho monótono, estressante e dominado por medíocres condições de trabalho, reduz o espírito de colaboração e favorece largamente o aparecimento de conflitos pessoais, que para GUEDES(2004) é a base do assédio moral.

#### **4.2.2. Mudanças no Comportamento da Direção**

Métodos de prevenção também devem ser aplicados no comportamento da direção. GUEDES, (2004) recomendam que nos treinamentos para gerentes, sejam incorporadas habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva. Para mudar, todavia, a cultura de direção de uma empresa, não é suficiente treinar melhor apenas os gerentes médios. A eficácia é maior quando o novo estilo de liderança é praticado pelo diretor, que serve de modelo vivo, pois valores colocados pelo diretor são mais fáceis de serem absorvidos na cultura geral da corporação. Importante a ressalva de GUEDES (2004, p. 164) quando informa que:

O novo estilo de liderança é apreendido dentro da empresa, ao contrário do que sempre se fez com ensaios em 'workshops' fora das organizações e que resultam numa grande dificuldade depois de transportá-los para a prática cotidiana.

O estilo de liderança deve ser passado para os outros níveis hierárquicos. E o resultado do treinamento gerencial deve ser avaliado regularmente, dentro de certo prazo, junto aos empregados. O sucesso adquirido das novas habilidades depende da qualidade do treinamento.

#### **4.2.3 Melhoria Positiva da Condição Social de cada Indivíduo**

Ao tratar do perfil da vítima de assédio moral, GUEDES (2004) constatou que o indivíduo que se expõe em demasia pode tornar-se uma vítima em potencial do assédio moral. Portanto, ao lado da possibilidade de se redesenharem coletivamente as condições de trabalho, regras devem ser adotadas para proteger das queixas o indivíduo, mesmo se ele ou ela se opõem ao ponto de vista geral do grupo.

Como assevera HIRIGOYEN (2008), em vez de tentar padronizar o comportamento das pessoas a qualquer preço, as empresas fariam melhor se aceitassem as diferenças delas, enxergando nisso uma riqueza que deve ser valorizada, pois, ao recusar a diversidade, acabam desperdiçando criatividade e talento.

Com base nos estudos de RESCH E SHUNBINSKI (1996), GUEDES (2004, p.247) conclui que o trabalho de um moderador externo é um importante mecanismo de combate e prevenção contra o assédio moral:

Um moderador de fora poderá auxiliar tanto no conflito entre as partes envolvidas, quanto na negociação das regras do processo de queixa e gestão de conflitos. (...) Um moderador é sempre preferível a um árbitro, porque o primeiro tentará de todas as maneiras levar as partes envolvidas a tomarem uma decisão por si mesmas, enquanto um árbitro, na falha do acordo, toma a decisão que entende melhor, mas, muitas vezes, não agrada a ambas as partes.

Se a empresa opta por organizar um sistema de queixa individual, este deve ser cercado de cautelas para que possa funcionar satisfatoriamente, uma vez que as vítimas do assédio moral receiam as sanções que podem vir a sofrer. Assim, deve-se assegurar o sigilo, o anonimato, clareza de regras, escolher pessoas realmente preparadas para trabalhar com esse sistema de queixas, além daquelas que devem ser convidadas a trabalhar no aconselhamento.

Nesse sentido, escrever um regulamento para gerenciamento dos conflitos é um passo importante, pois aumenta a consciência de que a companhia está realmente empenhada e tomando providências na questão do assédio moral.

#### **4.2.4 Melhoria do Padrão de Moralidade do Setor**

A maioria dos processos de assédio moral, de acordo com LEYMANN (apud: GUEDES, 2004), pode ser barrada na sua fase inicial pelo empenho dos superiores e pela coragem dos colegas de trabalho. No combate ao assédio moral, é necessário, portanto, um entendimento mútuo e coletivo, dentro da empresa, de quais comportamentos são aceitáveis entre os colegas de trabalhos e quais comportamentos são imorais.

Nos programas de combate ao assédio moral desenvolvidos por LEYMANN para diversas empresas da Suécia, a tarefa do grupo é a discussão ético moral das causas e consequências do assédio moral, e um treinador bem preparado ajuda, moderando a discussão e retirando dela os melhores resultados para consolidar comportamentos ética e moralmente elevados.

Como alerta GUEDES, (2004), pela simples observação do comportamento da vítima do assédio moral, comparado ao dos outros empregados não afetados, é perfeitamente possível que diretores e gerentes prevejam e evitem que conflitos no interior da empresa degenerem para o terror psicológico de um assédio moral.

Finalmente, é importante assinalar que o assédio moral é muitas vezes praticado por prepostos do empregador. Este só vem a tomar conhecimento do fato por intermédio de ação reclusat6ria trabalhista, n6o obstante responder6 pelos atos de seus prepostos.

Em função disso, como afirmam FERRARI e MARTINS(2008), é que deve haver na empresa um trabalho de conscientização, principalmente gestores, no sentido de que o trabalho sadio e produtivo está relacionado em muito com o ambiente de trabalho, enfatizando-se também que o empregado faltoso que deu origem ao ato lesivo e conseqüente ação contra o empregador poderá ser responsabilizado por este em ação regressiva ou, quando não, na mesma ação promovida pelo reclamante, se for aceita a denúncia à lide do empregado infrator.

#### 4.3 PREVENÇÃO E DEFESA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO, JUÍZES E SINDICATOS

O trabalhador, qualquer que seja a sua categoria profissional, tem direito a um meio ambiente de trabalho sadio, tanto física quanto psicológica, a fim de evitar a ocorrência de doenças com nexo de causalidade no labor exercido.

Papel importante para que este ambiente de trabalho seja equilibrado e de acordo com a legislação é o dos sindicatos representativos das categorias, tanto profissionais quanto econômicas, do Ministério Público do Trabalho e o dos Juizes do Trabalho. Segundo GROTT (2003, p.78):

O que se visa tutelar é a defesa das condições de higiene e salubridade do trabalho, mantendo tanto o equilíbrio do meio ambiente como a plena saúde dos trabalhadores, constituindo tutela difusa da proteção à saúde, direito de todos, da coletividade, da massa de trabalhadores.

Os sindicatos, por serem representante das classes, têm, por lei, o dever de defender os trabalhadores que compõem o seu corpo associativo, devendo assim, de modo solerte, oferecer assistência judiciária gratuita àqueles que são filiados, bem como promover o entendimento direto com os empregadores, a fim de fortalecer sua classe e evitar o abuso dos patrões.

Outro importante instrumento nas mãos dos sindicatos é a legitimação para a propositura da Ação Civil Pública. Desde que atendidos requisitos como a

constituição por pelos menos um ano e a pertinência temática da ação, ou seja, atender interesses daquela determinada categoria. (DELGADO, 2010)

Doutrinariamente classificada como um remédio constitucional, tal demanda é apta a tutelar diversos direitos, tais como os direitos difusos e coletivos, também conhecidos como direitos meta-individuais, meio ambiente, consumidor, ordem econômica, ordem urbanística, dentre outros. (LEITE, 2011)

RIBEIRO SILVA(2001, p.46), conceitua direitos difusos como aqueles que "caracterizam-se pela indeterminação dos sujeitos, indivisibilidade do objeto, intensa litigiosidade interna e por sua tendência à transação ou mutação no tempo e espaço".)

Ainda RIBEIRO SILVA (2001, p.50), com a mesma autoridade, preceitua sobre a contraposição entre os direitos difusos e os direitos coletivos, sendo que nestes:

Os indivíduos atingidos pela lesão são, a princípio, indeterminados, mas perfeitamente passíveis de determinação ou identificação, exatamente pelo fato de estarem ligados entre si, ou com a parte contrária, por uma relação jurídica base, que na seara trabalhista, se trata do conceito de categoria profissional ou econômica (o que liga os interessados entre si) e da relação de emprego (o que os ligam com a parte contrária).

Em relação ao direito do trabalho e às Ações Cíveis Públicas processadas no judiciário trabalhista, têm-se direitos meta-individuais (difusos ou coletivos) como a cobrança de adicional de insalubridade por parte de um sindicato profissional em nome de sua categoria, de dano moral coletivo em face de atividade ilícita do empregador ou empregadores e a necessária a tutelar um meio-ambiente de trabalho equilibrado e saudável aos empregados. Esta última, relacionada ao meio ambiente de trabalho é de suma importância e faz-se obrigatória uma análise mais aprofundada sobre o tema.

A Constituição da República de 1988, em seu artigo 225, garante a todos o direito a um meio ambiente saudável e equilibrado. O meio ambiente que trata a constituição, em uma interpretação extensiva da regra positivada, não compreende somente a fauna e a flora, mas também todo local em que o ser humano habita e/ou se relaciona com os demais. Neste caso, estaria aí integrado o meio ambiente do trabalho.

A princípio, houve divergências acerca da competência para o julgamento da presente demanda. Alguns tribunais entendiam ser a Justiça Comum a competente para julgar ações relacionadas ao meio-ambiente de trabalho, outros, afirmavam ser a matéria afeta à Justiça Especializada Laboral. Após calorosos debates, assentou-se à Justiça do Trabalho a tarefa de julgar litígios condizentes à meio ambiente de trabalho. Como bem leciona RIBEIRO SILVA (2001, p.70):

Não se pode refutar, portanto, que o objeto da ação civil pública relativa ao meio ambiente laboral fulcra-se em normas de saúde e segurança do trabalho e que a causa de pedir estriba-se na própria relação de emprego (causa de pedir remota) e no inadimplemento pelo réu das obrigações legais que derivam daquela relação, mormente do dever imposto pela legislação trabalhista de preservação da salubridade do meio ambiente em que o trabalho é desenvolvido (causa de pedir próxima), o que conduz invariavelmente à competência da Justiça do Trabalho.

De tal forma, não há como se conceber que, sendo um ramo especializado unicamente em julgar causas referente à relações de trabalho e seus acessórios, não seja competente a Justiça do Trabalho para julgar ações civis públicas sobre meio ambiente de trabalho.

Alguns entendimentos acreditam, ainda, que a Justiça do trabalho seria competente para julgar causas sobre meio ambiente de trabalho de trabalhadores contratados pelo regime estatutário, sendo parte passiva a administração direta ou indireta, a depender do causador do dano. (LEITE, 2011)

Sendo assim, os Sindicatos representativos das categorias dispõem da Ação Civil Pública, ajuizada perante a Justiça do Trabalho, para tutelar, de forma repressiva, os abusos aos direitos inerentes ao meio ambiente do trabalho, devendo ser este sadio e equilibrado.

Um meio ambiente de trabalho em desconformidade com os padrões de higiene, tanto física quanto mental, é um local apto a desencadear síndromes e doenças profissionais nos empregados ali lotados.

Entende-se por meio ambiente de trabalho em desconformidade com os padrões de higiene mental, aquele em que os empregados sofrem assédio moral dos empregadores ou seus prepostos nos mais variados níveis (organizacional, individual, coletivo).



Como se viu, o associativismo dos trabalhadores é um meio para fortalecer as classes, porém, não somente aos sindicatos incumbe a sujeição de defender a coletividade, tendo o Ministério Público e até mesmo o Julgador o dever de tal.

Ao Ministério Público, instituição permanente, essencial à justiça, também conhecido como fiscal da lei ou *custos legis*, cabe, por sua vez, proteger os interesses da coletividade, defender o regime democrático e a ordem jurídica.

O Ministério Público da União é dividido em quatro ramos, sendo o Ministério Público Federal, o Ministério Público Militar, o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios e o Ministério Público do Trabalho. A este último compete o dever de defender a coletividade e seus interesses nos litígios afetos à competência da Justiça do Trabalho.

O Ministério Público do Trabalho tem duas formas de atuação, a judicial e a extrajudicial. Cite-se a doutrina de RIBEIRO SILVA (2001, p.132) para a qual "as formas de atuação do Ministério Público do Trabalho são bastante variadas, podendo, no entanto, ser agrupadas em dois segmentos distintos: extrajudicial e judicial".

De forma extrajudicial a atuação do Ministério Público do Trabalho está relacionada com a instauração de procedimentos administrativos para que sejam investigadas eventuais irregularidades em determinadas empresas.

Estes procedimentos administrativos normalmente são iniciados por notícia de fato encaminhada à Procuradoria do Trabalho, de ofício pelo membro do *parquet*, pelo Juiz do Trabalho através de encaminhamento de sentença em que se tenha constatado a ocorrência de lesão coletiva e pelos Auditores Fiscais do Trabalho, através de notícia de fato ou encaminhamento de autos de infração lavrados em ações fiscais. Para maior esclarecimento do assunto, faz-se necessário mencionar a valiosa doutrina de RIBEIRO SILVA (2001, p.133/134):

A atuação extrajudicial da instituição está prevista no art.83, inc.XI; art.84, c/c art.7º, II e III e 8º, IV, da Lei Complementar 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União), podendo (poder-dever) para tanto: atuar como árbitro, caso seja solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho; integrar órgão colegiados previstos no §1º do art.6º, que lhes sejam pertinentes (qualquer órgão da administração pública direta, indireta e fundacional da União que desempenhe atribuições correlatas à instituição); instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais do trabalhadores; requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgão de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos

administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas; exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade; requisitar diligências investigatórias e instauração de inquérito policial, podendo acompanhá-los e apresentar provas; requisitar à autoridade competente a instauração de procedimentos administrativos, ressalvados os de natureza disciplinar, podendo acompanhá-los e produzir provas e; realizar inspeções e diligências investigatórias. Além dessas atribuições, não raro, atua o Ministério Público do Trabalho como mediador em conflitos coletivos.

Outro estudo que não se pode deixar de destacar é o de MAZZILLI (2008, p.47) que ressalta, no âmbito da atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho, o inquérito civil como meio incontudente para se chegar às conclusões eficazes acerca da atuação ou não na área judiciária, senão vejamos:

O inquérito civil é uma investigação administrativa prévia, presidida pelo Ministério Público, que se destina basicamente a colher elementos de convicção para que o próprio órgão ministerial possa identificar se ocorre circunstância que enseje eventual propositura de ação civil pública ou de outra atuação a seu cargo, como a tomada de compromissos de ajustamento ou a realização de audiências públicas e emissão de recomendações pelo Ministério Público.

Porém, como se mencionou anteriormente, o Ministério Público do Trabalho atua, também, judicialmente. De fato, a atuação extrajudicial que foi mencionada por muitas vezes desencadeia a provocação do Poder Judiciário. Em alguns casos, o *parquet* não atua judicialmente como parte, mas sim como fiscal da lei, verificando a legalidade de determinados por meio de pareceres. Ainda com a doutrina de RIBEIRO SILVA (2001, p.134/135), há de se mencionar o estudo do autor sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho na esfera judicial:

Como parte, incumbe ao Ministério Público do Trabalho, consoante o disposto no art.83, da LC 75/93: promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; propor as ações cabíveis para a declaração de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, nos processos em que for parte, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho; instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir; promover o mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho.

Depreende-se que, com todos os instrumentos extrajudiciais e judiciais processuais colocados à disposição do Ministério Público, é fato que este órgão deve agir repressivamente, através de procedimentos administrativos, inquéritos civis e ações contenciosas, no combate às ilegalidades comumente cometidas no ambiente de trabalho, dentre elas o assédio moral.

Passada a importante pincelada acerca do fiscal da lei, note-se que, para compor a tride processual há a necessidade de um órgão investido de jurisdição, que se materializa na pessoa do magistrado, o juiz natural, que deve, do mesmo modo que os sindicatos e o *parquet* agir repressivamente para evitar abusos de empregadores em face dos empregados hipossuficientes que, sozinhos, jamais efetivariam seus direitos.

Nas relações de trabalho litigiosas postas à decisão da Justiça do Trabalho, têm-se a figura do patrão e do obreiro. Aquele, excetuados raros casos, possui grande poderio econômico, podendo, no caso de ser demandado em juízo, dispor dos melhores advogados para lhes defender e, assim, aumentar as chances de ter sucesso na causa. Por sua vez, os obreiros, normalmente são de baixa condição econômica, em alguns casos até mesmo miseráveis e, por tal fato, não possuem condições de sequer contratar um defensor, demandado, muitas vezes, sozinho, em face da garantia do *jus postulandi*. (LEITE, 2011)

Essa situação mencionada é normalmente encontrada nos Fóruns trabalhistas e, para impedir que os direitos dos trabalhadores sejam violados, os juízes devem dar paridade de armas às partes da relação processual.

Antigamente, o princípio da paridade de armas não era observado. A lei não buscava proteger em grau maior o socialmente desprestigiado para que este pudesse se igualar, em direitos, ao que detinha melhores condições materiais. (NASCIMENTO, 2010)

Na atualidade, com o advento de um Estado Social, após as Constituições Alemã e Mexicana, os direitos fundamentais, inclusive aqueles relacionados ao processo, devem ser efetivados a todos, devendo o juiz, caso seja necessário, implementar, de fato, a igualdade substancial ou material entre as partes. (BULOS, 2011)

Américo Plá Rodrigues, doutrinador Uruguaio, já mencionava que, no direito do trabalho, o supra-princípio processual era o da proteção. Sendo assim, existe a necessidade de se proteger o trabalhador hipossuficiente não somente nas relações de direito material, mas também de direito formal/processual. (DELGADO, 2009)

Essa proteção é o papel cabalístico do Magistrado Trabalhista. Não pode o juiz permitir que, por ter o empregado piores condições econômico/sociais, tenha o seu direito violado e seja, de alguma forma, ludibriado pela parte contrária para aceitar, em acordos, o que não lhe é suficiente para reparar o mal sofrido.

Outro papel repressor garantido ao Juiz do Trabalho é a faculdade de não homologar acordos quando entender que os direitos a que faz jus o trabalhador não estão sendo devidamente satisfeitos pela via conciliatória. (NASCIMENTO, 2010)

Nos dizeres de DINAMARCO (2009, p.415) “além das normas destinadas a preservar a imparcialidade do juiz, a Constituição Federal e a Lei Orgânica da Magistratura Nacional instituem outras com o objetivo de chamá-lo à necessária aplicação ao seu ofício, para melhor eficiência”.

A partir da visão Pós-positivista, tem-se que normas são um gênero do qual regras (leis escritas) e princípios são espécies. (BULOS, 2010). Considerando então o entendimento de DINAMARCO (2009) e fazendo-se um paradoxo com a doutrina de BULOS (2010), ambos supramencionados, têm-se que o magistrado deve, para maior eficácia de sua atuação jurisdicional, implementar os princípios das *Lex Mater* e demais ramos da ciência do direito, a fim de se garantir uma efetivação dos direitos fundamentais processuais e repelir atos injustos daqueles que desobedecem os comandos estatais.

## 5 CONCLUSÃO

Espera-se que, ao final dessa incursão teórica, possa ser oferecida contribuição consistente na questão que o fundamenta este trabalho: como proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente a dignidade da pessoa humana, frente o assédio moral organizacional.

A princípio, foi apresentada relação de trabalho a partir de uma perspectiva social, pondo em evidência a dignidade humana do trabalhador, que por sua vez só pode ser garantida em um meio ambiente de trabalho saudável (capítulo 1), posteriormente passou-se a tratar do assédio moral como fenômeno complexo cujo reconhecimento jurídico demanda uma abertura e compreensão de elementos extrajurídicos (capítulo 2), e por fim, considerou-se os meios possíveis de prevenção e combate ao assédio moral, seja no espaço propriamente jurídico, a partir da ação trabalhista indenizatória, seja no âmbito organizacional da empresa, a partir de novas práticas de gestão, destacando-se ainda o importante papel do Judiciário, dos sindicatos e do Ministério Público na eliminação das práticas de assédio moral (capítulo 3).

Eis assim, em poucas linhas, o caminho percorrido ao longo deste trabalho monográfico, cujo objetivo é defender o direito fundamental do trabalhador à sua dignidade humana frente o assédio moral.

Como foi demonstrado ao longo deste estudo, as empresas podem implementar políticas de metas e/ou outras políticas corporativas buscando atingir e maximizar seus lucros, com fundamento na livre iniciativa prevista constitucionalmente. Entretanto, em caso de abuso de abuso deste direito em práticas competitivas e cruéis que afrontam a dignidade humana dos trabalhadores, é um dever de todos estabelecer limites a esse poder empregatício: pois existe um *mínimo ético* a ser respeitado na relação de trabalho.

O novo cenário do trabalho moderno – marcado pela introdução de novas tecnologias, pela reestruturação produtiva pós-toyotista ocidental, pelo individualismo e consumismo neoliberais, pelas pressões angustiantes por maior produtividade, pelas novas doenças psicológicas e psicossomáticas advindas de um sistema de gestão empresarial competitivo, desrespeitoso e indigno, pela desestabilização e precarização dos postos de trabalho, etc. – dificulta a comunicação direta entre trabalhadores e suas

lideranças, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade entre os colegas de trabalho e dificultando a germinação do espírito laboral de cooperação e solidariedade necessário em um Estado Democrático de Direito.

Os operadores do Direito deverão se adaptar a este novo cenário jurídico, buscando apoio técnico para fundamentar suas decisões, de um grupo de profissionais multidisciplinares (psicólogos, assistentes sociais, sociólogos, médicos, etc.). O Direito do Trabalho – apoiado no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana – deverá ser o norteador para todos os operadores de direito no combate ao assédio moral em todas as suas formas.

O princípio da dignidade da pessoa humana, que exprime a primazia da pessoa sobre o Estado, aplicado ao Direito do Trabalho, significa a primazia do trabalhador frente à empresa. É necessário defender a aplicação deste princípio como valor-fonte fundamental do Direito do Trabalho no combate ao assédio moral.

É urgente – e esse trabalho é fruto dessa necessidade – a criação de mecanismos de proteção a saúde integral do trabalhador (física e psicológica) dentro de um ambiente de trabalho sadio, em busca da manutenção para as próximas gerações do valor social do trabalho como fundante de uma democracia igualitária, justa e inclusiva.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Trabalho*. 2 ed., Curitiba: Juruá, 2010.

\_\_\_\_\_. *Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2008.

ALMEIDA, Renato Rua de. (organizador). *Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho*. 1ed. São Paulo: LTr, 2010.

ANDRADE, André Gustavo Correia de. *Dano Moral e Indenização Punitiva. Os punitive damages na experiência do common law e na perspectiva do Direito Brasileiro*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

ANDRADE, Laura Martins Maia de. *Meio ambiente de trabalho e a Ação Pública Trabalhista*. São Paulo: Juarez de Oliveira: Saraiva, 2002.

AVELATO, Hilda Maria Rodrigues. *Relação Entre a Formação de Liderança e os Fatores Socioambientais de Risco à Saúde no Trabalho*. Disponível em: <<http://www.senac.com.br/BTS/291/boltec291a.htm>> Acesso em: 12.nov.2011

BARBOSA, Rui. *Oração aos moços*. São Paulo: Martins Claret, 2007.

BARRETO, Margarida Silveira. *Uma Jornada de Humilhações*. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 2000.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 15.nov.2011.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 17 nov.2011.

\_\_\_\_\_. *Código Penal*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm). Acesso em: 16 nov 2011

\_\_\_\_\_ TRT 9ª Reg. – Proc. 03179-2002-513-09-00-5 – Ac. 6.727-2004 – Relª Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu. DJPR 16.4.04, p. 518

\_\_\_\_\_ STF – AgRg em RE n. 222.878/DF, 1ª T., Relª Min. Ellen GracieDJ 9.11.01, p. 52

BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de Direito Constitucional*. 6º Edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

CALVO, Adriana. *O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana: estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais*. In: ALMEIDA, Renato Rua de. (coordenador). *Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 9-28.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8º Edição. São Paulo: LTr, 2009.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em : [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm). Acesso em: 12 nov 2011.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil* vol. I. 6. Ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. vol. 2. São Paulo: Saraiva, 1998

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchiades Rodrigues. *Dano Moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008

FERREIRA SOBRINHO, José Wilson. Assédio sexual e justa causa. In *repertório IOB de Jurisprudência*. São Paulo: IOB, fev./1996, n. 4.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1 ed., Campinas: Russel Editores, 2004.



GILIOLI, Alessandro e Renato. *Cattivi Capi, Cattivi Colleghi – Come difendersi dal mobbing e dal nuovo “capitalism selvaggio”*. Milano: Oscar Saggi Mondadori, 2000. Apud: GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico*. São Paulo: LTr, 2004.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. *Direito Constitucional do Trabalho. Aspectos controversos da automação*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico*. São Paulo: LTr, 2004.

GROTT, João Manoel. *Meio Ambiente do Trabalho, Prevenção e Salvaguarda do Trabalhador*. Curitiba: Juruá Editora, 1.ªed., 2.ª tiragem, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano*. (Tradução de Maria Helena Kuhner) 10 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

LEYMANN, Heinz. The Content and Development of Mobbing at Work, In *European Journal Work and Organizational Psychology*. UK: Peter Herriot. vol. 5, n. 2, p. 165-181, 1996. Apud: GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico*. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25 Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

\_\_\_\_\_. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio Moral*. São Paulo: Saraiva, 2009.

NIEDL, Klaus. “Mobbing and Well-being: Economic and Personal Development Implications”. In *European Journal Work and Organizational Psychology*. UK: Peter Herriot, vol. 5, n. 2, 1996. Apud: GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico*. São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Orientação sexual e discriminação no emprego. In VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares et al. (coords.). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000, p. 377.

RAMIREZ, Lídia Guevara. Disponível em: <<http://tablerodecomando.ning.com>> Acesso em: 10. nov. 2011.

RESCH, Martin; SHUBINSKI, Marion. Mobbing – Prevention and Management in Organizations. In *European Journal Work and Organizational Psychology*. UK: Peter Herriot. vol. 5, n. 2, pp. 294-305, 1996. Apud: GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico*. São Paulo: LTr, 2004.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005

SCHIAVI, Mauro. *Aspectos Polêmicos e Atuais do Assédio Moral*. Disponível em: <<http://www.lacier.com.br/artigos.htm>> Acesso em: 13. nov. 2011.

\_\_\_\_\_. *Dano Moral Coletivo Decorrente das Relações de Trabalho*. Disponível em: <<http://www.lacier.com.br/artigos.htm>>. Acesso em: 16 nov.2011.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 27ª Ed. Rio de Janeiro : Forense, 2008.

SILVA, Marcelo Ribeiro. *Ação Civil Pública e o Processo do Trabalho*. 1. Ed. Ribeirão Preto: Editora Nacional de Direito, 2001.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração e sua prevenção*. São Paulo: Ltr, 2009.