



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

THULIO LINHARES DE ARAÚJO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA AFRONTA À
DIGNIDADE DO TRABALHADOR

SOUSA - PB
2010

THULIO LINHARES DE ARAÚJO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA AFRONTA À
DIGNIDADE DO TRABALHADOR

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.

Orientadora: Professora Esp. Geórgia Graziela Aragão de Abrantes.

SOUSA - PB
2011

THULIO LINHARES DE ARAÚJO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA AFRONTA À DIGNIDADE
DO TRABALHADOR

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^a Especialista: Geórgia Graziela Aragão de Abrantes.

Banca Examinadora:

Data de aprovação: _____

Orientadora: Prof^a Especialista: Geórgia Graziela Aragão de Abrantes – UFCG
Professora Orientadora

Examinador interno

Examinador externo

Ao Nosso Pai Eterno,
Senhor de Tudo e de Todos.
À meus Pais, pelo Amor Incondicional.

AGRADECIMENTOS

Sinto-me extremamente honrado por ter tanto a agradecer.

Agradeço primeiramente ao Senhor Jesus Cristo, o Bom Pastor, por ter me dado o dom da vida, e ter me proporcionado chegar a este tão almejado momento.

Devo, igualmente, absoluta gratidão aos meus pais, meu amparo, abrigo, sustentáculo e base na qual sempre encontrei apoio nos momentos difíceis desta caminhada. São um presente de Deus aqui na Terra.

Deixo aqui meu profundo agradecimento, pela amizade conquistada, sobretudo aos amigos (as) do Rio Grande do Norte, os quais integram e/ou integraram a casa que marcou história nesta cidade, a "Batcaverna", bem como àqueles que são adeptos e frequentadores da mesma, por ser um lar que irradia energias positivas, pronta a novas amizades, e que sempre me recebeu de braços abertos, nos momentos tristes e alegres.

Sou grato, outrossim, aos verdadeiros amigos que conquistei no ambiente da faculdade, com os quais aprendi e aprendo a cada dia.

À minha professora orientadora pela paciência que me dispensou, bem como por dedicar o pouco tempo que tem a auxiliar-me neste afã que ora apresento.

Não poderia olvidar ao carinho especial que nutri ao longo destes cinco anos pelos verdadeiros amigos da minha turma, por todos os momentos que passamos, alegres ou tristes, pelas lições e histórias por cada um deixados. Espero nunca perder o contato com eles.

Ainda, devo reconhecimento a todos que contribuíram direta ou indiretamente ao longo desses anos acadêmicos, que depositaram em mim, votos auspiciosos, de

"Entrai pela porta estreita; porque larga é a porta, e espaçoso o caminho que conduz à perdição, e muitos são os que entram por ela; E porque estreita é a porta, e apertado o caminho que leva à vida, e poucos há que a encontram"

(Mateus 7:13-14)

RESUMO

A presente pesquisa tem como foco o estudo acerca do assédio moral, prática eminentemente abominada pelo mundo jurídico, o que, todavia grassa o ambiente laboral, sobretudo em razão das pressões sofridas pelos trabalhadores, em virtude das competições e exigibilidade de resultados por parte do patrão ao qual está subordinado o obreiro. Nesse sentido, necessário se faz verificar a repercussão desta moléstia na seara jurídica, conscientizando a sociedade a respeito do problema, e, buscando ainda demonstrar, que por essa agressão psicológica sofrida, merece o trabalhador um tratamento especial pelo Direito, uma vez que afronta a sua dignidade, razão pela qual este trabalho alerta, entre outros, para o explícito tratamento da temática nas leis que se refiram ao trabalhador, para que, desse modo, possa atingir a tão aguardada Justiça. Refere-se ainda, o trabalho à reparação ao obreiro caso ocorra o assédio moral. Para tanto, a metodologia utilizada buscou arrimo nos métodos dedutivo, histórico-comparativo, bem como no exegético-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; Agressão Psicológica; Dignidade do Trabalhador.

ABSTRACT

This research focuses on the study of moral harassment, a practice abhorred by the eminently legal world, which nevertheless pervades the work environment, mainly because of the pressures suffered by workers, because of competition and enforceability of results by the boss to which the worker is subject. In this sense, they have to check the impact of this disease in the legal harvest, sensitizing the society about the problem, and seeking further demonstrate that the psychological abuse suffered by, the worker deserves a special treatment by the law as it confronts the dignity, which is why this study is a warning, among others, to the explicit treatment of the theme in the laws that relate to the employee, that thus can achieved the long-awaited Justice. Also refers to compensation to the worker if there is bullying. For this purpose, the methodology sought breadwinner in deductive methods, historical-comparative, and exegetical legal, through literature search based on national doctrine, the brazilian position jurisprudential and scientific papers in the area.

Keywords: Moral Harassment; Psychological Aggression; Dignity of Labour.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO HUMANO	12
2.1 O SENTIDO DO TRABALHO HUMANO	12
2.2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO E SUA VALORIZAÇÃO	15
2.3 A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	20
2.4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL	24
3 ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO	29
3.1 GENERALIDADES	29
3.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	33
3.3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	37
3.4 TRATAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL: LEGISLAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL	40
3.5 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL	44
4 O ASSÉDIO MORAL COMO AFRONTA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR	49
4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA AS VÍTIMAS	49
4.2 O TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR	53
4.3 O ASSÉDIO MORAL COMO AFRONTA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR	57
4.4 FORMA DE REPARAÇÃO: O DANO MORAL	61
4.5 DA PROFILAXIA DO ASSÉDIO MORAL	65
5 CONCLUSÃO	70
REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é relativamente um assunto novo na seara doutrinária e jurisprudencial do trabalho, haja vista situar-se essa ofensa no âmbito íntimo do indivíduo, razão pela qual foi a Psicologia o primeiro ramo científico a versar sobre o tema. Todavia, o ordenamento jurídico e a práxis do direito já lançam olhares contundentes e reprovadores para esse tipo de constrangimento, dando relevo à temática em apreço, sobretudo, porque tem como corolário o ultraje aos direitos individuais do trabalhador.

O assédio moral vem sendo cada vez mais estudado e identificado. Não seria difícil dizer que tal afronta sempre existiu, e é tão antigo quanto o trabalho humano, contudo, os reflexos do tema no direito brasileiro são novos, daí serem dignos os estudos em seu louvor.

Desta forma, sabe-se que, diante no novo ambiente de trabalho, impulsionado pela globalização e a modernização, as empresas vêm a cada dia forçando e ultrapassando limites na busca incessante pelo capital e o lucro, sob pena de serem sucumbidas pelo próprio mercado, daí a concorrência entre as mesmas ser capaz de romper barreiras do extremo humano.

Neste diapasão, a organização do trabalho com sua conseqüente estruturação hierárquica, divisão de tarefas, turnos de trabalho, promoções de cargo, competitividade, responsabilidades excessivas em nome do empregador, monotonias, dentre outros, contribuem, em demasia, para ocasionar uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam de ordem física ou mesmo psicológica.

Pode-se dizer que o ambiente do trabalho em nada progride para atender às necessidades e expectativas do trabalhador. A máxima individualização do trabalho olvidando-se o indivíduo como pessoa, permite refletir acerca de um novo ideal de sociedade, que parece atender apenas aos desígnios do mercado, preterindo a máxima constitucional da dignidade da pessoa humana, o que traz conseqüências para o próprio empregador, já que pode ocorrer considerável queda de produção na atividade laboral.

A rigor, não há previsão específica acerca do assédio moral no ordenamento jurídico pátrio, logo, extrai-se da Carta Maior os princípios embaixadores de seu estudo.

Como é cediço, a República Federativa do Brasil, pelo primado do constitucionalmente assegurado Estado Democrático de Direito, tem por fundamentos, entre outros, a *dignidade da pessoa humana* e os *valores sociais do trabalho* (artigo 1º, incisos III e IV).

Outrossim, assenta a Constituição Federal, no artigo 5º, III, que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

Da mesma forma, o ambiente de trabalho saudável e digno é assegurado pelo artigo 23º.1, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que assim estatui, *in verbis*: “*Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego*”.

Violado esse direito, surge o dever reparatório do agressor. Nesse sentido, tendo em vista a dignidade do trabalhador, e o atendimento aos princípios que lhe conferem garantias e direitos, o presente trabalho tem por escopo, investigar a prática do assédio moral, que ultraja violentamente os valores que imperam na relação de trabalho, bem como, violam especificamente a honra e o estado psicológico do obreiro.

No concernente ao aspecto científico a pesquisa mostra-se vinculada à necessidade de uma discussão ampla, objetivando encontrar soluções para quão grave problema, que cada vez assoma no ambiente laboral, hoje, mais ainda, já que o individualismo, a necessidade de cumprir metas, a hierarquia etc., no desempenho do trabalho, são tidas como banais, haja vista a competitividade das empresas.

Tendo em vista o novel ambiente de trabalho, movido pela concorrência e a disputa entre os trabalhadores que ocupam aquele meio, o que gera efeitos das mais variadas formas, fazendo-se olvidar o trabalhador como pessoa humana e enxergando-o apenas como máquina capaz de gerar lucro, faz-se a seguinte pergunta, que constitui a problematização: constitui o assédio moral no âmbito de trabalho um fator que ultraja a dignidade do trabalhador como pessoa humana?

No segundo capítulo deste trabalho, o leitor terá uma noção acerca dos fundamentos do trabalho humano, evidentemente essencial ao estudo do fenômeno, haja vista que é necessário esse conhecimento para entender o assédio moral.

No terceiro capítulo, serão analisados os aspectos gerais do assédio moral, partindo-se de sua caracterização, conceito, elencando as atitudes que o assediador toma para aperfeiçoar sua conduta, além da demonstração de como a legislação, sobretudo a nacional, regula o assédio moral, bem como será dedicado

um espaço ao estudo da prova do fenômeno, importante fator na esfera judicial, notadamente, na eventual ação movida pelo obreiro, tudo para que o estudioso do tema possa identificá-lo.

No quarto capítulo, aproveitando as noções apresentadas nos capítulos antecedentes, serão estudadas as consequências do assédio moral para a vítima, tendo em vista sempre que a ocorrência dessa moléstia é um ultraje à dignidade da pessoa humana, princípio fundamental do qual derivam outros que também asseguram o tratamento digno ao trabalhador, além de uma abordagem acerca da reparação ao trabalhador caso aconteça o assédio, finalizando com possíveis medidas que sejam capazes de prevenir o assédio moral.

Para os fins desta pesquisa, foram utilizados os métodos dedutivo, histórico-comparativo, bem como no exegético-jurídico, baseando-se a pesquisa na análise bibliográfica, mormente na doutrina nacional, no posicionamento jurisprudencial brasileiro, na legislação nacional atinente e artigos científicos da área.

Destarte, a pesquisa terá foco, no estudo do assédio moral, abordando os conceitos e temas a ele relativos, bem como uma análise, sócio-jurídica dos reflexos gerados pela prática do referido ato, tendo em vista, sempre, a dignidade do trabalhador, os direitos a ele assegurados e, lógico, a garantia da reparação do dano causado, que, conquanto muitas vezes não reintegre o trabalhador em sua inteireza, importa à pesquisa como forma de sanção desmotivando esta prática ilegal e amoral.

2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO HUMANO

Antes de uma abordagem mais acurada do tema proposto neste trabalho, faz-se mister uma noção, ainda que perfunctória, do sentido e da evolução do trabalho humano e sua valorização, esta, erigida hoje em *status* constitucional, haja vista a preocupação do legislador constituinte em atender às exigências adquiridas pelos trabalhadores, através de anos de lutas travadas com seus empregadores, como mostra a história da era moderna e, outrossim, contemporânea.

2.1 O SENTIDO DO TRABALHO HUMANO

Como é cediço, o caminhar da sociedade como um todo é impelido pelo homem. Há muito, sabe-se que os avanços na humanidade são logrados pelo trabalho humano, posto que o indivíduo não mede esforços, nem se intimida com as barreiras encontradas, fazendo o possível para galgar seus objetivos.

Para uma melhor compreensão do termo “trabalho”, convém trazer os ensinamentos de De Plácido e Silva (2008, pág. 1415), onde o mesmo define o que seja o vocábulo trabalho, senão vejamos:

Trabalho então, entender-se-á todo esforço físico, ou mesmo intelectual, na intenção de realizar ou fazer qualquer 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.

[...]

No sentido constitucional, o trabalho, além de ser assegurado a todos, a fim de que possibilite a existência digna ao trabalhador, é uma obrigação social.

Como se vê, o termo trabalho reúne vários aspectos, englobando todo aquele que é realizado pelo homem por meio de sua força física ou intelectual, tendo por finalidade produzir alguma coisa; no passado tinha conotação de tortura, até

mesmo do ponto de vista histórico e etimológico o vocábulo trabalho advém de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento. Todavia, convém ressaltar que, conforme afirma Vólia Bonfim Cassar (2009, pág. 3):

nem toda atividade humana produtiva constitui objeto do Direito do Trabalho, pois somente a feita em favor de terceiros interessa ao nosso estudo e não a energia desprendida para si próprio. Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado.

Pois bem, certo é que o trabalho dignifica o homem, é um dom que Deus atribuiu ao ser humano para que concretizasse boas obras e assim perpetuasse os milagres que a natureza pode oferecer, já que o homem, único ser dotado de inteligência, é quem pode lapidar essa fonte bruta. Em discurso memorável já dizia Rui Barbosa (2007, pág. 40):

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

Com efeito, demasiado valoroso é o ato de trabalhar, é para o homem, individualmente considerado, fonte de realização pessoal, enriquecimento material e/ou psicológico, representa sua integração no meio social. O trabalho cria o Homem, é através do trabalho que o sujeito faz existir aquilo que não existia anteriormente, que não estava na natureza, que só nasce em função da vida social: o mundo objetivo das coisas.

Graças ao homem, a sociedade revela-se em constante e infinito processo de renovação. Isso decorreu, sobretudo, em virtude das Revoluções pelas quais o mundo moderno se deparou, dentre as quais se destaca a Industrial, que, de um lado trouxe o aspecto positivo da evolução da sociedade, de outro, trouxe para a massa trabalhadora, fatores negativos, como a opressão e a exploração no trabalho, bem como, o abuso do trabalho infantil. Diante de tamanho ultraje ao trabalhador, surgiram vozes a frente de sua época, como, por exemplo, na Revolução Francesa de 1789, que culminou, entre outros aspectos jurídicos, na

Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que inspirou épocas futuras e até hoje é norma de impreterível observação.

Noutro momento histórico, advindo de ideais pretéritos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 consagra o ambiente de trabalho saudável e digno que é assegurado pelo artigo 23º.1, que assim estatui, *in verbis*: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições eqüitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Portanto, o trabalho é uma garantia, natural e legal, concedida ao ser humano, a expressão trabalho se refere a uma atividade própria do homem. Também outros seres atuam dirigindo suas energias coordenadamente, e com uma finalidade determinada. Entretanto, o trabalho propriamente dito, entendido como um processo entre a natureza e o homem, é exclusivamente humano. Neste processo, o homem se enfrenta como um poder natural, com a matéria da natureza.

Não preterindo o trabalho em proveito próprio, mas, levando-se em conta o trabalho como relação jurídica bilateral, cerne desta pesquisa, tem-se, pois, que se de um lado está o capitalista aventureiro, idealizador da empreitada, de outro se encontra o verdadeiro impulsionador dessa atividade, que é justamente o trabalhador, indivíduo deveras criativo e concretizador da empresa por aquele idealizada.

Desta sorte, a grande questão, levando-se em conta o lado ético do problema, neste trabalho de certo modo levantado, é de saber se essa relação entre capitalista e trabalhador encontra-se salutar, ou se entre ambos é capaz de haver alguma proporcionalidade, no que concerne ao respeito e dignidade, já que muitas vezes o empregador esquece o lado humano daquele que realiza o trabalho e contribui para o avanço dos negócios.

Conquanto o panorama da organização do trabalho tenha evoluído muito, sobretudo com a globalização, o avanço da tecnologia e a concorrência entre os capitalistas tornaram abalada a relação jurídica existente entre empregador e empregado, já que agora impera o lucro como fator primordial e não o valor do trabalho em si.

Todavia, pelo longo período evolutivo por que passou a estrutura do trabalho humano, desde seu nascimento até a corrente era, faz-se necessário entender um pouco dessa história, daí porque, no tópico seguinte, far-se-á, um breve relato da evolução do trabalho humano e sua crescente ou não valorização,

dado que a pesquisa em tela necessita remontar a dados históricos, visto que o tema em estudo busca raízes pretéritas, já que o assédio moral, de longa data, adquiriu destaque no cenário trabalhista, muito embora, o quadro não esteja sendo positivamente alterado.

Diante de tal fato, pergunta-se: porque é o homem quem deve dar sentido ao trabalho e não o oposto? Enquanto recurso, ele deve ser valorizado, mas ainda assim se encontra limitado, alienado, fruto da dominação dos mercados, o que desestimula o obreiro a buscar o real sentido do trabalho. Se ele perder a fé, perde a esperança e não se tem felicidade.

Sem a mínima intenção de profetizar algo, pode-se dizer que o sentido do trabalho está na contribuição – sem alimentar a ilusão de que o homem é insubstituível; na busca da paz – sem esperar por um mundo livre de discórdias; no aproveitamento máximo da liberdade – sem imaginar que ela nunca poderá ser tomada do indivíduo; na realização – sem a vaga esperança de um dia ser reconhecido pelo que se fez; na tentativa, no erro e na mudança, muito mais do que na realização. Trabalhar é necessário para reduzir a insignificância da existência humana.

Destarte, após um breve entendimento do sentido do termo trabalho, releva saber se esse tão nobre ato, diga-se até, divino, é ou está sendo valorizado de forma proporcional, porquanto quem o realiza é a pessoa humana.

2.2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO E SUA VALORIZAÇÃO

Como adrede comentado, o trabalho engrandece e dignifica o ser humano, que abstrai dele meios materiais e gera bens econômicos indispensáveis à subsistência dele e da sociedade, representando, pois, uma exigência vital para a realização pessoal e a conseqüente valorização do homem no âmbito familiar, bem como social.

Assim, frente ao tema proposto nesta pesquisa, necessário se faz uma referência à valorização do trabalho humano, justamente porque é nesse foco que o debate acerca do assédio moral reside, haja vista a desvalorização do trabalho humano.

Nesse sentido, convém por em relevo às palavras de Hádassa Ferreira (2004, pág. 17):

A questão do assédio moral envolve, acima de tudo, um juízo de valor: é o trabalho humano passível de valorização? Existe determinada atividade mais nobre, mais valiosa do que a outra? Não é uma simples questão fática em que, bastando aplicar a lei, o problema se vê resolvido.

Como se nota, o tema é assaz complexo e envolve o estudo de um longo processo de mudança de valores na organização do trabalho. Desse modo, somente diante de uma análise histórica da valorização do trabalho humano, poder-se-á perceber as inúmeras mudanças nos pilares que a sociedade experimentou, desde os tempos mais remotos, até se chegar à nova organização do trabalho. Só com esse estudo haverá uma exata compreensão do contexto social que formou o amálgama do assédio moral, desde seu advento, ou seja, com o surgimento das relações de trabalho, até o panorama atual.

A iniciar pela era da antiguidade, o labor era visto como um castigo, uma penalidade. Até mesmo pelo significado da palavra, trabalho, no latim vulgar é *tripaliare* tendo significado de torturar.

No mesmo sentido corrobora Vólia Bonfim Cassar (2009, pág. 3):

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo.

O trabalho, em tempos priscos, era sinônimo de sobrevivência, principalmente quando não se havia hierarquia entre os homens e muito menos propriedade privada. A labuta era comunitária e sua finalidade era alimentar o bando, quiçá, o homem nesse estado, sequer tinha noção do que realizava, seria quase que um instinto natural de sobrevivência.

As relações humanas, com o passar dos tempos se desenvolveram, surgiu a propriedade privada e as relações de poder e hierarquia entre os homens. A concepção do trabalho também mudou, deixando de ser comunitária para ser privada. Tudo o que era produzido era propriedade dos detentores do poder. O

trabalho passou, nesse momento, a ter significado de tortura, pois o homem passou a ser explorado pelo próprio homem.

Nessa época, só os escravos trabalhavam, pois essa era considerada atividade indigna para cidadãos honrados, conceito este por demais subjetivo. Os escravos sequer eram sujeitos de direito, eram reputados como objeto, passíveis, como mostra a história, de compra e venda pelo seu senhor, cuja posse daquele lhe garantia proceder conforme lhe aprouvesse.

Trazendo detalhes dessa época ignóbil da história do trabalho, afirma Maria Aparecida Alkimim (2010, pág. 18), em estudo sobre assédio moral, que:

No período da escravidão, a mão-de-obra humana já era explorada com o fito de lucro, todavia, com o diferencial de que o escravo não tinha o reconhecimento de pessoa humana, tão menos 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.

Na idade média, a escravidão, meio vil e abjeto de relação de trabalho humano, foi abrindo espaço à servidão, vista então como uma forma de intermediária de exploração do obreiro. O servo era unido a terra e pelo seu trabalho lhe era dado em troca tutela política e militar. Não eram caracterizados como escravos, no entanto, não eram livres, já que ainda se tinha a ideia de que o trabalho era desonra e castigo dado por Deus aos pecadores. Dizia-se que o servo ocupava aquela condição por que assim o quis o próprio Deus, não tendo pois aquele "escolhido" pela vontade do Criador, nenhuma opção.

Com economia de mercado e a ascensão do capitalismo nasce a industrialização dos meios e modos de produção, promovendo uma revolução na concepção do trabalho e nas relações trabalhistas. Naqueles tempos, a ideia de que a sociedade era formada por classes estimulava o indivíduo a acreditar que sua ascensão social dependia inteiramente de seu comportamento.

Historicamente, só com a época da Revolução industrial surgiram os movimentos sociais que impulsionaram a gênese do Direito Trabalhista. Somente, pois, datando desse período, mais precisamente no final do século XVIII, a desvalorização do trabalho humano foi perdendo um pouco de sua evidência, mas, ressalte-se que essa condição do trabalhador sempre existira, apenas fora com o passar dos tempos, às vezes omitida, às vezes mitigada, no entanto jamais sanada.

Em crítica ao sistema, e atentando para o nascimento de teorias sobre o surgimento do Direito do Trabalho, Maria Aparecida Alkimim (2008, pág. 27), em pesquisa acerca da violência na relação de trabalho, assevera 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.

Afora isso, com os ideais de liberdade individual do homem pregado pelos iluministas, acabou tendo-se outra impressão do tratamento que os homens devem dispensar uns aos outros; e, as ideias trazidas pelos teóricos daquela época eram, de fato, muito diferentes do conceito de trabalho de épocas passadas, visto que eram inovadoras.

Não obstante a realização sob péssimas condições, o exercício do trabalho, após certa evolução desse instituto, deixou de ser uma relação de subordinação pessoal, tal como ocorria nas relações escravistas, incompatíveis com o Direito do Trabalho, e alcançou o *status* de vínculo contratual, agora sob o regime jurídico.

Contudo, subordinação, é conceito que expressa uma situação jurídica de contrato trabalhista, por meio do qual o obreiro se encarrega em acolher os direcionamentos do empregador, e pressupõe trabalho juridicamente livre, que é justamente o pressuposto histórico e lógico do sentido de subordinação.

Nesse sentido, adverte Maurício Godinho Delgado (2006, pág. 85) que:

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses

mesmos meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos.

Como se vê, a relação de emprego, com o caráter que se tem hoje, ou seja, como instituto socioeconômico e jurídico, tem suas raízes no processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo da Idade Moderna. No entanto, só em período posterior, na trilha da Revolução Industrial, é que irá de fato, se estruturar como categoria específica, passando, pois, a servir de paradigma de vinculação de trabalho livre ao sistema de produção emergente.

Somente a partir desse momento histórico, desde a Revolução Industrial do século XVII e XVIII, é que a relação empregatícia principiará sua trajetória de construção de supremacia nas relações de produção da sociedade industrial contemporânea. Sendo assim, já se enxerga um novo modo de estrutura, e porque não, de valorização do trabalhador, que em épocas remotas era tratado como coisa, sendo sua relação com o patrão, estritamente pessoal e não jurídica, desconhecendo aquele, qualquer direito que o tutelasse.

Assim, pode-se dizer que o fato de a relação entre empregado e empregador, ter sido, doravante, considerada uma relação jurídica e de subordinação, passa-se a ter um caráter mais estável a esse liame que une os dois sujeitos, galgando o trabalhador uma posição, ressalte-se, mais digna, uma vez que a partir desse novo modo, foi reconhecido os ideais pregados pelos teóricos da época, tornando o trabalho livre.

E, acompanhando a evolução do trabalho humano, assim está a evolução do Direito do Trabalho, ramo jurídico protetor da parte considerada hipossuficiente na relação, qual seja, o obreiro. O Direito do Trabalho, encontra essência no contrato de trabalho, instituto surgido após longo debate teórico. Todavia, é produto cultural e histórico, oriundo das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas no século XIX. Transformações estas que colocam a relação de trabalho subordinado como força motriz do processo produtivo peculiar daquela época.

Desse modo, é de grande valia o magistério de Maurício Godinho Delgado (2006, pág. 86), quando afirma que:

Por essa razão, é cientificamente desnecessária a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores à sociedade industrial contemporânea. Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido – como singular exceção –,

mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho.

Pois bem, vistas essas breves considerações históricas, necessárias para a compreensão do tema proposto, observou-se que o trabalho humano, passou por longo período de evolução e adaptação para se chegar ao conceito que se tem dele atualmente. Viu-se, igualmente, que foram necessárias revoluções e movimentos sociais para que fossem reconhecidos aos trabalhadores seus direitos e melhorias nas condições de trabalho.

Portanto, gradativamente o instituto do trabalho foi ganhando aspecto de condição necessária para o engrandecimento humano, passando o trabalhador de mero objeto, como na época da escravidão, a ter um papel importante na empresa em que realiza suas atividades, não sendo exagero afirmar, que hoje se tem de fato, um trabalhador cada vez mais especializado e que o empregador, não raro, necessita daquele mais capacitado para impulsionar o seu negócio.

Todavia, como será visto posteriormente, o panorama da organização do trabalho tem sido alterado consideravelmente, abalando essa valorização que o trabalho galgou através de muita luta e sangue derramado como mostra a história, mas que nem por isso, deve-se esquecer que é a criatura humana que movimenta toda essa força, e que o trabalho possui um sentido muito maior do que a geração de lucro e capital.

2.3 A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O atual processo de globalização da economia mundial tem causado profundas transformações na organização da produção, na gestão das empresas e na organização do trabalho.

Com efeito, a introdução de novas formas de organização industrial e a alteração do sistema de produção têm modificado substancialmente as formas de trabalho, desestruturando a classe trabalhadora, principalmente em razão do fato de que o aumento do desemprego estrutural tem se tornado uma ameaça constante,

tanto para os governos incapazes de formular políticas públicas de geração de emprego e renda, como para os trabalhadores, que são obrigados a se submeter às novas regras e exigências do mercado de trabalho, ou, na pior das hipóteses, são conduzidos compulsoriamente a fazer parte das estatísticas dos desempregados.

Os avanços tecnológicos, as reestruturações produtivas e organizacionais e os processos globais de abertura econômica constituem hoje, o pano de fundo de um cenário mundial caracterizado paradoxalmente, pelo aumento da pobreza e da concentração da renda.

Esse quadro dramático, consequência também de um crescimento econômico insuficiente e de mudanças na organização do trabalho, está, de certa forma, relacionado à adoção de programas macroeconômicos de ajuste estrutural adotados por um número significativo de países, que, ao adotarem o receituário neoliberal de políticas de liberalização comercial sem critério, de desregulamentação financeira, de enxugamento do aparato estatal e desnacionalização da economia nacional, contribuem para um aumento significativo do desemprego em escala mundial. Sobre esse aspecto, é preciso considerar que, como resultado desse processo de mundialização das economias nacionais, o fenômeno do desemprego tem-se tornado um objeto de preocupação, tantos dos governos, como, principalmente, das organizações sindicais, à medida que cresce cada vez mais a quantidade de mão-de-obra ociosa, geralmente relacionada ao circuito da pobreza e da exclusão social.

De fato, a globalização é a parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos que se referem à estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, do sistema que o mesmo adotou, de suas relações internacionais e de sua ordem socioeconômica.

Essas transformações no processo de trabalho e na economia originam consequências lógicas, que alcançam a todos, proporcionando: a desigualdade social, política, social, cultural, crescimento do desemprego, dentre outras.

Nesse particular, merece relevo a alusão acerca deste processo feita por Celso Duvivier de Albuquerque Mello (1996, pág. 75):

Em outro sentido, a palavra globalização pode ser entendida como uma decorrência dos interesses planetários de poucos Estados, ou ainda, como uma decorrência do programa de meios de comunicação de massa. Pode-se dizer que é praticamente uma interpretação ecológica das relações

internacionais. Se no mundo físico a globalização pode ser um fato, já no mundo dos homens, isto é, político, é um ato que poderíamos dizer de livre-arbítrio. Só se globaliza o que quer. E mais: a globalização é sempre realizada no interesse de umas poucas grandes potências que, em seu nome, passam a agir em todo o planeta, a fim de salvaguardar os seus interesses. É óbvio que esta afirmação não pretende ser absoluta, vez que existem as eternas exceções, como as crises econômicas em grandes potências.

Pelo que se nota, os grandes Estados que possuem uma economia organizada e solidificada sobrepõem os Estados menores, causando uma profunda alteração social, bem como cultural, política e porque não moral, visto que o Estado para ingressar nessa nova sistemática mundial, deve adaptar-se aos seus valores e reclamos, o que pode acarretar uma modificação na estrutura interna daquele ser social, unicamente para sobreviver ao estilo global, até mesmo levando-se em consideração o bem maior que, nesse caso, seria a própria sociedade.

Malgrado traga muitas transformações positivas, o mundo globalizado trouxe, igualmente, enormes preocupações e problemáticas acerca do meio laboral. Numa época em que as garantias dos trabalhadores, inclusive as condições dignas de trabalho, encontram-se abaladas e que muito se discute sobre flexibilização dos direitos trabalhistas, a inversão de valores, característica do sistema capitalista de produção, ganha solo, valorizando mais o lucro produzido pelo obreiro, do que o ser humano propriamente dito.

Diante deste processo, necessário se faz uma profunda reflexão no que concerne à possibilidade de realização da democracia e das garantias dos direitos fundamentais. Para tanto, é preciso debater a relação entre o Estado, o Direito e a Sociedade.

Conquanto o Estado, através da globalização, busque o desenvolvimento econômico, a fim de estabelecer-se num mundo comercialmente integrado, por meio de medidas que fortaleçam o mercado nacional, não deve olvidar da promoção da justiça social. Nesse sentido é a lição de Arnaldo Süssekind (2002, pág.200), para quem:

O Estado moderno, que deve regular a ordem econômica e social de maneira que sejam respeitados os princípios de justiça social conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho como condição da dignidade humana inclui nos próprios textos constitucionais os preceitos mínimos de proteção ao trabalho, sublinhado com essa atitude a preponderância dos preceitos de ordem pública atinentes ao Direito do Trabalho.

O certo, é que os agentes econômicos sempre tentam produzir mais, a um custo cada vez menor, e com isso, acabam por reduzir não só as despesas excedentes, mas também, deixam à margem do vínculo de emprego, boa parte da população em pleno potencial laboral.

Este cenário, não poderia causar outro efeito, senão um ambiente de trabalho impregnado de características como a opressão e a acirrada competitividade. A carga desse ambiente é geradora de stresse, e é um espaço facilitador do surgimento de doenças físicas e psicológicas. O estímulo à competitividade é terreno fértil para o advento do assédio moral. Nesse particular, os empregados são incitados a desenvolverem um instinto de alta tutela pessoal, seja para proteger seu emprego, ou mesmo para garantir uma promoção pessoal por exemplo.

Nesse diapasão, convém trazer à lume as palavras de Maria Aparecida Alkimim (2010, pág.70), segundo a qual:

O sistema neoliberal de implantação da reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo etc., também impôs novo método de gestão empresarial que, muitas vezes, sob o lema de flexibilidade e do estímulo à competitividade, acaba tornando a organização do trabalho rígida e campo fértil para a prática da gestão perversa, e, conseqüentemente para a prática do assédio moral.

Na busca da lucratividade, acaba-se por reduzir o número de trabalhadores através de medidas flexibilizadoras, aumentando o ritmo da produção, exigindo do empregado dedicação intensa aos interesses da empresa, adotando na hierarquia posturas utilitaristas, autoritárias e manipuladoras através da relação de dominação, gerando no ambiente de trabalho insegurança, insatisfação, esgotamento e sofrimento invisível (mental), além da fadiga e *stress*, que são proibidos de se manifestarem na empresa.

Desta forma, faz-se mister a valorização do trabalho humano, que, se por um lado, traz as benesses da justiça social, gerando mais e melhores empregos, também fortalece a economia, ao passo que reinsere no mercado de consumo os trabalhadores, que são consumidores em potencial.

Infelizmente, é esse o preço que se paga pelo processo de globalização, que, não obstante traga progressos para a humanidade, o que é inegável, traz consigo, igualmente, inúmeras mazelas, as quais, poucos Estados conseguem suportá-las, visto que ainda não se conseguiu um equilíbrio de forças: de um lado têm-se o capitalismo e a globalização esmagadores, de outro a massa trabalhadora,

parte economicamente mais fraca, que a cada dia vem sendo mais desvalorizada, e tudo isso em nome do capital e do lucro, elementos dominantes da era contemporânea.

2.4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

O meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado é essencial para garantir a dignidade da pessoa e o seu desenvolvimento em seus aspectos pessoais, morais e intelectuais, consistindo sua preservação e tutela meio através do qual se busque o fim que é a proteção à vida e saúde do trabalhador.

O conceito de meio ambiente envolve, sempre, a existência de ecossistemas, que, por sua vez, implicam na circulação, transformação e acumulação de energia e matéria através da inter-relação das coisas vivas e de suas atividades. No caso do meio ambiente do trabalho, nessa linha de raciocínio, é o ecossistema que envolve as inter-relações da força do trabalho com os meios e formas de produção e sua afetação no meio ambiente em que é gerada, sendo, assim, o relacionamento da força do trabalho humano – energia – e sua atividade no plano econômico através da produção – matéria –, afetando diretamente o seu meio – ecossistema.

Trazendo um conceito amplo do que seria o meio ambiente de trabalho humano, Maria Aparecida Alkimim (2010, pág.29) aduz que:

O meio ambiente do trabalho é o local onde o homem passa a maior parte de 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.

Pelo conceito acima exposto, é de se admitir que o homem passou a integrar plenamente o meio ambiente no caminho para o desenvolvimento sustentável, preconizado pela nova ordem ambiental mundial, e, a consequência disto é a consideração de que o meio ambiente do trabalho, também faz parte do conceito mais amplo de ambiente, de forma que deve ser considerado como um

bem a ser protegido pelas legislações para que o trabalhador possa usufruir de uma melhor qualidade de vida.

A opinião expressada neste trabalho, levando-se em consideração os objetivos nele inseridos, é a de considerar o ambiente de trabalho como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.), seria, num levantamento amplo, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover, o quanto necessário, para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema.

O conceito de meio ambiente foi definido, pela primeira vez, legalmente, através do artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/91 – esta trouxe vários conceitos referentes ao meio ambiente em si, a sua definição legal e instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente – o qual prescreve que meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. Observação se faz para o fato de que a Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988, não definiu o que é meio ambiente, mas é a primeira Constituição, dentre as outras sete anteriores, que dispõe de um capítulo destinado exclusivamente ao meio ambiente, conforme se denota do Capítulo VI – Do Meio Ambiente (artigo 225), o qual está inserido no Título VIII – Da Ordem Social.

Em relação aos preceitos que tratam da matéria, esclarece Laura Martins Maia de Andrade (2003, págs. 143 e 144):

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.

Desse modo, na proteção ao meio ambiente prevista na Constituição Federal, insere-se também o meio ambiente do trabalho, pois, segundo o artigo 225 que assevera:

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.

Além desse imperativo, a Carta Política aponta competir ao sistema único de saúde *“colaborar na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”* (artigo 200, VIII).

Além disso, a Carta Magna estabelece expressamente como direito social dos trabalhadores urbanos e rurais a *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”* (artigo 7º, XXII).

Como observa Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2002, pág. 71) em comentário aos dispositivos constitucionais que tratam do meio ambiente:

[...] 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 “imediata” 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 nota, vasta é a legislação a respeito do tema, desde a mais alta hierarquia, como no caso da Carta Política, até leis infraconstitucionais e, ainda, Normas regulamentadoras, por meio das portarias emitidas pelo Poder Público, todavia, o que há de ser feito é exigir o cumprimento de tudo o que é estabelecido pela legislação em vigor.

O cerne da questão protecionista no tema aqui discorrido é o homem trabalhador, enquanto ser vivo, bem como as formas de degradação e poluição desenfreadas do meio ambiente onde exerce seu ofício diário, que é essencial à sua qualidade de vida, além de ser um direito fundamental, como acima referido.

É relevante destacar que o meio ambiente do trabalho está enquadrado na seara comum do Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, sendo distintos os bens tutelados juridicamente por ambos, enquanto aquele se ocupa com as relações

jurídicas existentes entre empregado e empregador, nos limites da relação contratual, este busca a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente, onde exerce sua atividade laborativa.

Atualmente, o homem não busca apenas a saúde no sentido estrito, mas anseia por qualidade de vida e, como profissional, não deseja apenas condições higiênicas para desempenhar sua atividade; pretende, sim, qualidade de vida no trabalho.

Nesse ínterim, levando-se em conta que o meio ambiente de trabalho abrange a força humana, deve ser ele sadio e equilibrado, a fim de proteger a vida e a saúde do trabalhador, e porque não de quem deste dependa.

Preocupando-se com essa parte do tema, mais uma vez assevera Maria Aparecida Alkimim (2010, pág. 30) que:

Nesse aspecto, deve o empregador proporcionar um ambiente de trabalho sadio, sendo 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 à 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.

Em considerando a lição acima sufragada, pode-se afirmar, inclusive, que o direito ao meio ambiente de trabalho, com todas as características positivamente pregadas até então, que numa expressão seria: meio ambiente de trabalho equilibrado; é um direito, que transcende a qualidade de interesse coletivo, para alcançar, ressalte-se, o interesse público, já que diz respeito ao bem comum, ou seja, todos são responsáveis, direta ou indiretamente, e gozarão dos resultados atingidos, caso respeitados os preceitos legais.

Desse modo, pode-se dizer, que a definição de meio ambiente de trabalho em tela, não se limita apenas ao trabalhador que possui uma carteira de trabalho e previdência social – CTPS – devidamente assinada e registrada. A definição geral do meio ambiente de trabalho deve ser ampla e irrestrita, posto que envolve todo trabalhador que desempenha uma atividade, remunerada ou não, e porque todos estão protegidos constitucionalmente de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à digna e sadia qualidade de vida, devendo a

sociedade como um todo, buscar meios para compelir o empregador à observar as normas concernentes à segurança e medicina do trabalho.

3 ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O assédio moral nos últimos anos vem revelando-se um fenômeno social, cuja importância no meio acadêmico e profissional, toma proporções jamais vista antes. Casos divulgados pela mídia, no âmbito das organizações, debates entre profissionais da área médica e jurídica, a criação de associações, seminários para a discussão do tema, e enfim, projetos de lei sendo encaminhados pelos órgãos legiferantes, são apenas alguns exemplos de como o assédio moral está na pauta das discussões atuais.

No presente capítulo será analisado, em conformidade com o objetivo desta pesquisa, o que seja propriamente o assédio moral no ambiente de trabalho, de sorte que o leitor tenha uma noção um tanto quanto detalhada sobre o tema proposto, nas suas mais variadas formas, partindo-se desde suas generalidades, sua caracterização, a forma como ocorre no ambiente laboral, sintomas, enfim, uma compreensão que permita identificar o assédio moral na relação de trabalho.

3.1 GENERALIDADES

Apesar de o fenômeno do assédio moral não ser recente, os estudos que se referem a ele o são. Por estar presente em toda parte, recebe conotações diferentes, devido à sua existência em diversas culturas. Com efeito, o assédio moral é tão antigo quanto o trabalho humano, diga-se até que tenha nascido juntamente com o mesmo.

A primeira matéria brasileira sobre o assédio moral foi escrita na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérghamo. Desde então o tema tem tido presença constante nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo país. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo.

Em agosto do mesmo ano, foi publicado no Brasil o livro de Marie France Hirigoyen "*Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien*". O livro foi

traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título "Assédio moral: a violência perversa no cotidiano", obra na qual este trabalho encontra espeque.

Acerca do assédio moral adverte Maria Aparecida Alkimim (2010,pág. 37) que:

O assédio moral ou agressão psicológica é um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a Administração Pública. E, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a reclamação domínio-submissão entre capital e força de trabalho.

De fato, em um novo ambiente de trabalho, forjado pela globalização e a modernização, indústrias e empresas vêm cada vez mais forçando o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. A organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva são fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam de natureza física ou psíquica.

A máxima individualização do trabalho olvidando-se do indivíduo como pessoa, vendo o outro como objeto ou coisa de serventia, permite refletir acerca de um novo ideal de sociedade. Para tanto, faz-se necessário o estudo dos aspectos que permeiam o assédio moral no ambiente de trabalho, visto ser tal conduta depreciativa do caráter humano sendo mais grave, por vezes, que a própria lesão física, uma vez que o valor sentimental do espírito tem mais valia. A autora francesa Marie-France Hirigoyen (2001, pág. 9), que é psiquiatra, psicanalista, e psicoterapeuta da família, graduada em vitimologia comenta:

Ao longo da vida há encontros estimulantes, que nos incitam a dar o melhor de nós mesmos, mas há igualmente encontros que nos minam e podem terminar nos aniquilando. Um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinato psíquico. Todos nós já fomos testemunhas de ataques perversos em um nível ou outro, seja entre um casal, dentro das famílias, dentro das empresas, ou mesmo na vida política e social. No entanto, nossa sociedade mostra-se cega diante dessa forma de violência indireta. A pretexto de tolerância, tornamo-nos complacentes.

Ademais, o contexto econômico atual, propicia a busca desenfreada pelo lucro sem precedentes na história: leis de mercado que geram competitividade exacerbada, a busca incessante do aperfeiçoamento profissional, a disciplina interna voltada para conseguir o máximo de produtividade com o mínimo de dispêndio. Tudo isso tem contribuído para gerar certo distanciamento entre as pessoas, dentro da empresa, com um grau tamanho de impessoalidade, com a conseqüente adoção de procedimentos moralmente reprováveis.

Desta sorte, pela relevância da moléstia que aparece disfarçadamente, é de todo justificável o seu estudo. E, a importância de tal pesquisa reside na constatação de que só nas últimas décadas é que o assédio moral veio a ser identificado como um fenômeno capaz de atormentar e depreciar as relações humanas no ambiente de trabalho. O sociólogo Domenico De Masi (2000, pág. 210) assim comenta sobre as condições de trabalho nas empresas:

[...] em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeita recíprocas, quando não de medo. Mas, mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio tem um ar artificial, forçado, as festas de trabalho e as reuniões são sempre um pouco tristes e patéticas. As panelinhas, as alianças, o bando de puxa-sacos são sempre grupos minados pela desconfiança, pela transitoriedade e pelo carreirismo. Muitas passam a vida inteira como unha e carne com os chefes e colegas de trabalho, sem abdicar do tratamento formal só por uma questão de compostura, exigida pela hierarquia e pelo clima de impessoalidade impostos pela empresa. E não são raros os casos quando alguém se torna alvo de perseguições, bodes-expiatórios, objeto de *mobbing*.

Portanto, este fenômeno, como citado pelo sociólogo, está enraizado nas relações de trabalho, na medida em que, o trabalhador, parte necessitada na relação com o empregador, muitas vezes, se vê obrigado a ceder aos caprichos do seu chefe, e, ainda, de seu superior, na área em que ambos atuam, haja vista a situação desnivelada em que se encontra o obreiro em relação aos seus colegas de nível hierárquico mais elevado, que aproveitam esse patamar para discriminar àquele indivíduo que possui uma função de menor potencial na empresa.

Nota-se, pois, que o medo do desemprego é uma das principais causas desse fenômeno. Para garantir seu emprego, o funcionário sujeita-se a atitudes antiprofissionais; o chefe, por seu lado, transfere toda a insegurança para sua equipe mediante atitudes autoritárias. Quando o funcionário está com a auto-estima rebaixada, ele não se reconhece como profissional, ficando predisposto a qualquer

tipo de assédio. Mas essa situação só prolifera quando favorecida por ambas as partes: chefes autoritários buscam funcionários submissos e vice-versa. De fato, a situação só irá perpetuar-se se o funcionário permitir.

Novamente, acerca da importância do estudo do tema, dado seu caráter essencial, justamente por ferir os direitos individuais indisponíveis do trabalhador, Maria Aparecida Alkimim (2010, pág. 37) aduz da seguinte forma:

Diante disto, podemos afirmar que a relevância jurídica do assédio moral é cristalina, pois essa prática contamina o ambiente de trabalho, violando a garantia constitucional de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, além de agredir a dignidade da pessoa humana do trabalhador, atingindo seus atributos pessoais, tais como, imagem, saúde, liberdade, intimidade, honra e boa fama, ingressando na seara do dano moral; enfim, concluímos que o assédio moral viola direitos e garantias fundamentais, tutelados pelo ordenamento jurídico constitucional (CF/88, art. 5º, inc. X).

Desse modo, como alerta a autora, o despertar para a violação da dignidade da pessoa humana, centro deste trabalho, através do assédio moral no ambiente de trabalho, é um verdadeiro ultraje aos primados constitucionais, que tem afetado consideravelmente a força de trabalho, o que preocupa não só os trabalhadores em si, mas, igualmente, as organizações sindicais, autoridades no tema, juristas, legisladores, profissionais de saúde, visto que as consequências dessa moléstia são tão deletérias que afetam a sociedade como um todo.

Em acertada síntese sobre o tema, pontifica Hádassa Ferreira (2004, pág. 37):

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

Por fim, feitas essas considerações gerais sobre o assédio moral, doravante, de forma clara e objetiva, consoante o escopo deste trabalho, o leitor terá uma noção referente aos elementos que cercam o fenômeno mundial, de forma a proporcionar uma visibilidade geral do tema, que, a despeito de estar em destaque

nas discussões mundiais, carece ainda, que se mostre ao estudioso do tema, qual o posicionamento jurídico-social sobre o fenômeno.

3.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O acelerado processo de desenvolvimento do capitalismo, impulsionado pela economia de mercado globalizada, como acima discorrido, trouxe consigo uma inversão de valores um tanto quanto difícil de ser transposta: quaisquer atitudes são válidas para alcançar o lucro e a superação, mesmo que para tanto seja necessário atropelar princípios éticos; tudo é válido desde que favoreça a realização pessoal e o prazer do indivíduo.

Como reflexo dessa crise de valores, ganha cada vez mais espaço nas relações de trabalho, principalmente na seara do trabalho subordinado, o problema do assédio moral, fenômeno preocupante que demanda reflexões em várias áreas do conhecimento, inclusive a jurídica, em função dos efeitos nefastos produzidos na vida e saúde das pessoas envolvidas. Mas o que vem a ser assédio moral? Qual é a sua definição?

Conhecer a definição do fenômeno, permite, sobretudo à vítima e ao estudioso do tema até mesmo, evitá-lo, ou então, quando eventualmente posto frente à essa agressão psicossocial, ter em mãos um conceito formado. Assim, garantirá à vítima identificar o problema, e, conseqüentemente buscar ajuda, tornando-se uma tarefa mais fácil essa constatação.

De início convém relatar que não há, de forma expressa e técnica, previsão específica sobre o assédio moral no ordenamento jurídico pátrio, tampouco o próprio Direito cuidou de estabelecer uma denominação para essa praga social.

Quanto às denominações que o fenômeno recebe, convém alvitrar o escólio de Maria Aparecida Alkimim (2010, pág. 40), que faz um apanhado geral sobre as mais variadas nomenclaturas da moléstia, e, em excelente comentário aduz:

O fenômeno está mundialmente difundido, sendo que varia em algumas línguas a sua denominação, e mesmo nas pesquisas em língua portuguesa pudemos constatar que o fenômeno recebe diversas denominações, como,

por exemplo: humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, assédio psicológico no trabalho, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, psicoterror, tirania nas relações de trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, molestamento moral e manipulação perversa.

Quanto ao Direito estrangeiro, igualmente, várias são as denominações, como por exemplo: terrorismo psicológico (Portugal), *harcèlement moral* (França), *bullying* ou *stalking* (Inglaterra), *mobbing* (Itália), *harassment* (Estados Unidos), *ijime* (Japão), *acoso moral* (Espanha), dentre outros.

Para os fins desta pesquisa, buscou-se, um conceito oriundo da psicologia, posto que foi esta ciência, mormente nos estudos da Psicóloga Marie-France Hirigoyen, cuja contribuição no estudo do tema foi imensurável, que, juntamente com a própria Biologia iniciou e abriu o questionamento acerca da moléstia para diversos campos, tais como o Direito, e a Medicina do Trabalho, a Sociologia entre outros.

A citada autora (2002, pág. 76), em sua obra sobre o assédio moral, remontando aos primeiros estudos sobre o tema aduz que:

[...] foi presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças.

Segundo o dicionário, o termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. As primeiras pesquisas sobre o assédio moral no trabalho iniciaram no campo da Medicina e da Psicologia do Trabalho. Segundo a autora Márcia Novaes Guedes (2003, pág. 27), ao relatar os estudos do *mobbing*:

[...] foi no começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico contendo uma longa pesquisa feita pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, no qual demonstra as conseqüências do *mobbing*, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas.

A partir daí, pode-se, de imediato, afirmar que após a propagação de seu estudo em 1995, Leymann acabou por difundir o resultado de suas pesquisas por toda a Europa. Após isso, a Alemanha, por exemplo, adotou medidas de atendimento médico específico, para amenizar o sofrimento das vítimas, e introduziu aspectos que envolvem o assédio moral em disciplina de estudo universitário, como parte da cadeira de Psicologia do Trabalho. Na França, a vitimologia passou a ser especialidade na área médica e consiste em analisar as razões que levam um indivíduo a tornar-se vítima, e as consequências a que induzem e os direitos que podem pretender.

Foi a partir da divulgação dos estudos de Leymann que apareceram as primeiras estatísticas sobre a violência psicológica na Europa. Pois, bem como se nota, o estudo teve seu estopim, sobretudo, nas ciências psicológica, médica e sociológica.

Daí, ser aqui utilizado, como padrão do conceito de assédio moral, o idealizado por Hirigoyen, que, a despeito de ter um cunho psicológico, por ser a autora psicóloga, seria um ultraje aos fins dessa pesquisa preterir um conceito tão amplo e precursor dos demais, aqui também apresentados.

Assim, para a citada autora (2002, pág. 17):

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Com efeito, o assédio moral identifica-se por qualquer ato que viole a dignidade do trabalhador, atitudes humilhantes que vão desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional e acabando no terrorismo visando a destruição psicológica da vítima. As razões de natureza pessoal podem ser a inveja que um colega desperta em outro, ou o modo como um chefe esconde sua limitação intelectual ou profissional, ou aquela em que a empresa desencadeia e acredita nesse tipo de perversão como modo de aumentar a produtividade, ou mesmo para se livrar de empregados incômodos.

Segundo o próprio site¹, organizado com o escopo de esclarecer o trabalhador acerca dessa moléstia, o assédio moral:

¹ www.assediomoral.org <acesso: 28 de agosto de 2010>

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

Consoante Sônia Mascaro Nascimento (2009, pág. 3), em obra de grande importância no Direito Trabalhista brasileiro, existem duas espécies de assédio moral no ambiente de trabalho:

O assédio moral vertical se configura em relações marcadas pela subordinação e pela diferença de posição hierárquica. Chama-se assédio moral vertical descendente o praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado. O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, é o praticado pelo inferior hierárquico contra o superior. Esta última situação não é tão rara como à primeira vista possa parecer, principalmente no serviço público.

O assédio moral horizontal é praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, não ligados por uma relação de subordinação. Observe-se que tanto o assédio moral vertical quanto o horizontal podem ser exercidos por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores determinado ou determinável, já que, para atingir o seu objetivo, a conduta hostil sempre deverá ser dirigida contra um grupo ou um indivíduo específico.

Nesse ínterim, é de se observar que vasto é o âmbito de incidência para concretização desta praga. Conforme o estudo da referida autora, resumidamente, percebe-se que não ocorre o assédio moral, somente oriundo do superior, do chefe, do membro da empresa que ocupa o maior grau de direção, mas, igualmente, daquele que se encontra no mesmo patamar da vítima, esta que, consoante o estudo, encontra-se numa posição de difícil ocupação, haja vista estar sujeita à essa ignóbil prática que pode vir de qualquer membro do ambiente de trabalho, inclusive de seu "colega" mais próximo.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Em tempos priscos, o assédio moral era facilmente confundido com vários problemas da órbita laboral, como *stresse*, problemas de caráter pessoal, não caracterizado como dano. Hoje, em virtude de estudos em diversas ciências, pode-se afirmar que o assédio moral é espécie do gênero dano trabalhista.

A caracterização do assédio moral no trabalho faz-se necessária em razão da dificuldade dos estudiosos do tema em identificar o que seja realmente tal fenômeno. Segundo a vitimóloga Marie-France Hirigoyen (2002, pág. 19):

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.

Apesar de não ser um fato novo, já que os maus-tratos e humilhações são verificáveis desde o início das relações de trabalho, o assédio moral passou a assumir posição de destaque no cenário nacional após a tradução, para o português, do livro intitulado *Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien*, de autoria de Hirigoyen, e a defesa da dissertação de Mestrado de Margarida Barreto intitulada *Uma Jornada de Humilhações* defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, ambos no ano de 2000.

Segundo a psicóloga do trabalho Marie-France Hirigoyen (2001, pág. 66):

O assédio moral nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida, esses ataques vão se multiplicando, e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Assim, para a identificação exata do assédio moral nas relações de trabalho, faz-se necessária a violação à dignidade do trabalhador por atitudes abusivas no ambiente laboral. Todavia, convém ressaltar, que não se trata apenas do ambiente físico, mas toda a atmosfera psicológica que possa surgir em virtude dessa atividade do empregado assediado. Marco Aurélio Barreto (2007, pág. 52), recorda que o fenômeno muitas vezes não se limita tão-somente à jornada de

trabalho, pois essa espécie de ataque constante desestabiliza a vítima em suas relações pessoais, familiares e sociais, de sorte que se acha a vítima, como dito alhures, totalmente cercada:

Esse aspecto se apresenta com mais frequência quando a organização dispõe de clube, associação ou centro de lazer, onde, mesmo eventualmente, assediador (es) e assediado (s) passa (m) a conviver, isto é, a vítima tende a permanecer sofrendo os efeitos ou a ação direta do seu algoz até mesmo em um ambiente que deveria representar lazer e descontração.

Contudo, é bom por relevo que mesmo nesses casos, é imprescindível que o procedimento do assediador tenha ligação direta com o exercício do trabalho, não podendo haver confusão com interesses pessoais, que possam assomar dentro do ambiente de trabalho.

Pois bem, a caracterização do fenômeno faz-se necessária tendo em vista tornar clara a identificação dessa moléstia. A grande maioria dos trabalhadores desconhece o real significado, pois pode confundir o assédio moral com estresse, como acima elucidado, ou mesmo equivocarse com a sobrecarga de tarefas, conflitos profissionais entre outros, que não constituem o assédio moral propriamente dito.

O assédio moral atinge o âmago do trabalhador, de sorte a deixá-lo com profundas consequências, como será desenvolvido em momento oportuno, consequências, quiçá, irreparáveis. Deveras, é o fenômeno uma violação aos direitos de personalidade de um indivíduo. A prática de atos intencionais, frise-se, contra dignidade psíquica, é mais um elemento oriundo dessa prática. Além da intencionalidade, deve também estar presente para tal caracterização, a reiteração da conduta. Geralmente, um ato isolado não tem o condão de configurar essa moléstia social.

Nesta senda é o entendimento de Sônia Mascaro Nascimento (2009, pág. 4), ao afirmar que:

[...] 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.

Ainda, corroborando o entendimento acima sufragado, Guedes (2003) observa 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 etc., ainda que passíveis de indenização por danos morais, se praticadas isoladamente, não configuram o assédio moral.

Segundo Margarida Maria Barreto (2000, pág. 4), a caracterização do assédio moral se dá pela seguinte forma:

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 explicações, 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, rompem os 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.

Assim, esses atos atentatórios contra a moral se manifestam por práticas abusivas podendo ser exteriorizadas por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, suspiros, olhares de desprezo e silêncio como resposta a indagações. Todo este elenco de situações pode ser considerado como forma humilhante de tratar o trabalhador, com a finalidade de colocá-lo em situação vexatória.

Daí porque, segundo Teixeira (2009), o agressor dá preferência a comunicação não verbal (suspiros, erguer de ombros, semblante de desprezo, silêncio, ignorar a existência da vítima), ou pela fofoca, zombaria, escárnio, ironias, o que tornaria sua negação mais fácil, em caso de reação, posto que o assediador não admite seus atos abertamente.

Ainda como requisito indispensável à caracterização do assédio moral apresenta-se a intencionalidade da conduta praticada. Nesse sentido, João Luís Vieira Teixeira (2009, pág 23) aduz que:

Jamais o assédio se configurará sem que o assediador tenha plena consciência de seus atos. Ele até poderá desconhecer algumas das suas consequências (ou todas elas), mas nunca ignorar que sua conduta é irregular e, talvez em um futuro próximo, até mesmo criminosa.

Vê-se, em suma, que o assédio moral tem basicamente como elementos caracterizadores: a) os sujeitos, que são o ativo (empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço, como no caso do assédio moral horizontal, conforme visto anteriormente, e o passivo, ou seja, a vítima; b) a conduta, caracterizado por atos atentatórios aos direitos da personalidade, conforme será visto em capítulo ulterior; c) em nexos com a conduta, a reiteração e, por fim, d) a consciência do agente.

3.4 TRATAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL: LEGISLAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL

No Brasil, ainda é muito acanhada a legislação que tem o objetivo de prevenir, coibir o assédio moral e punir o assediador. Não existe nenhuma lei de âmbito nacional, *rectius*, em nível federal, com a finalidade de reprimir tal prática. Alguns países europeus possuem, em seus ordenamentos dispositivos jurídicos que a coíbem, e em outros, se têm notícias de projetos de leis nessa direção.

Acerca da falta de legislação própria sobre o tema em apreço, tem-se visto, não raras vezes, que algumas partes têm se insurgido contra decisões que acolhem pedidos de indenização por assédio moral, sob o argumento de que não existiria, no ordenamento jurídico brasileiro, regulamentação específica pertinente ao assunto, o que inviabilizaria as eventuais condenações dos processos movidos em razão da prática da conduta.

Todavia, tal fato apresenta-se equivocado diante da tutela jurídica que impera na atual ordem, sobretudo porque a Constituição Federal no artigo 5º preceitua que:

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além das indenizações por dano material, moral ou à imagem;

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Ainda, para que se tenha noção da profundidade da lesão causada pela prática do fenômeno, não se olvide o que aduz o artigo 1º da Carta Política, no inciso III, que trata justamente da dignidade da pessoa humana, do trabalhador, fato que será posteriormente estudado de forma mais precisa em capítulo próprio:

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

I - [...];

III - a dignidade da pessoa humana;

Tal norma, pela magnitude que representa, já que se revela um fundamento da República do Brasil, por si só, constitui-se como amparo para aqueles que são, em suas relações de trabalho, vítimas do assédio moral.

Não obstante isso, e tendo em vista o escopo deste trabalho, de maneira resumida, pode-se afirmar que, em virtude de ser o assédio moral matéria recente nos tribunais brasileiros, e, como acima sufragado, o fato de o ordenamento jurídico federal carecer de lei expressa e específica sobre o assunto, o que acaba servindo de espedaço em defesa das vítimas dessa moléstia é justamente a Constituição Federal, o Código Civil (em matéria de responsabilidade pela reparação do dano), também, a legislação infralegal brasileira, e, igualmente, a posição adotada pelos Tribunais brasileiros bem como, os estrangeiros, quando perfeitamente adaptados, e, por fim, e não menos importante, as diretrizes adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outras.

Em atendimento aos fins desta pesquisa, analisar-se-á, de forma breve o tratamento legal dado a matéria aqui no Brasil, bem como tomando exemplos na legislação comparada, citando, a título ilustrativo, alguns países que já dispõem normas específicas ao assédio moral.

Pois bem, a começar no âmbito interno, sabe-se que no Brasil, a matéria é regulamentada apenas em relação ao serviço público, por intermédio de diversas leis estaduais e municipais, muitas das quais atentando, inclusive, no aspecto profilático do fenômeno em estudo.

Conforme percuciente estudo sobre o tema convém trazer a lição de Sônia Mascaro Nascimento (2009, pág. 6), em importante obra, na qual estuda o fenômeno de forma ampla, de sorte que a autora faz um levantamento histórico acerca da legislação nacional, perfeitamente cabível no presente estudo, posto que,

seria tarefa estafante comentar toda a legislação cabível ao tema tendo em vista os fins a que este trabalho se propõe. Assim, aduz a autora que:

O que se verifica por meio de uma busca na legislação nacional é a existência de tão somente leis municipais nas cidades a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação:

- (i) Iracemópolis/SP (Lei n. 1.163, de 24-4-2000, e Decreto Regulamentador n. 1.134/2001)
- (ii) Cascavel/PR (Lei n. 3.243, de 15-5-2001)
- (iii) Guarulhos/SP (Lei n. 358, de 19-7-2001)
- (iv) Sidrolândia/MS (Lei n. 1.078, de 5-11-2001)
- (v) Jaboticabal/SP (Lei n. 2.982, de 17-11-2001)
- (vi) Ubatuba/SP (Lei n. 2.120, de 20-12-2000)
- (vii) São Paulo/SP (Lei n. 13.288, de 10-1-2002)
- (viii) Natal/RN (Lei n. 189, de 23-3-2002)
- (ix) Americana/SP (Lei n. 3.671, de 7-6-2002)
- (x) Campinas/SP (Lei n. 11.409, de 4-11-2002)
- (xi) São Gabriel do Oeste/MS (Lei n. 511, de 4-4-2003)
- (xii) Ribeirão Preto/SP (Lei n. 9.736, de 19-2-2003)
- (xiii) Presidente Venceslau/SP (Lei n. 2.377, de 4-12-2003)
- (xiv) Porto Alegre/RS (Lei Complementar n. 498, de 19-12-2003)
- (xv) Santo André/SP (Lei n. 8.629, de 3-1-2004)
- (xvi) Catanduva/SP (Lei n. 4.205, de 4-5-2006)

Pela leitura da legislação aplicável colacionada pela pesquisadora, indica que as normas destinam-se aos servidores públicos na esfera municipal nas dependências, via de regra, da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional.

Em regra, as leis municipais utilizam o mesmo conceito de assédio moral para vedar-lhe a prática, conforme se depreende da legislação do município de Campinas, Artigo 2^a da Lei n. 11.409², que, ressalte-se, é bem profunda quando da caracterização do fenômeno, fruto, certamente, de um excelente estudo para a sua elaboração, senão veja-se:

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima ou a autodeterminação do servidor.

§ 1º- Considera para efeito do caput deste artigo:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

² <http://www.assediomoral.org/spip.php?article53> <acesso: 14/09/2010>

II - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

§ 2º - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

II - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

III - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

IV - em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das idéias

Ainda, desta feita, em nível federal de legislação, chegou o legislador pátrio a cogitar em punir o assédio moral criminalmente. Nesse sentido, é o Projeto de Lei n. 4.742/2001³, de iniciativa do deputado pernambucano Marcos de Jesus, que fora o primeiro a tratar sobre o tema. Tal projeto de lei pretende incluir o Artigo 146-A no Código Penal, conforme se percebe da redação do referido projeto:

Artigo 1º - O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Em relação a tal dispositivo a ser implantado no ordenamento penal, apesar de não ser o enfoque principal deste trabalho, nota-se que se deve ter cuidado redobrado na aplicação da pena ao persecuidor. Primeiro porque não se deve esquecer de levar-se em conta as precárias condições do sistema prisional. Em segundo, por não possuir a maioria dos presídios condições de atingir o seu escopo, qual seja, o da reeducação do apenado no âmbito social.

Em arremate ao estudo da legislação aqui proposta, socorre-se novamente ao estudo de Sônia Mascaro Nascimento, no qual a autora faz um relato profundo acerca do tratamento jurídico dado ao assédio moral nos países estrangeiros, servindo, igualmente de paradigma para outros Estados, inclusive o Brasil.

³ <http://www.assediomoral.org/spip.php?article81> <acesso: 14/09/2010>

Em virtude do espaço permitido, far-se-á neste momento, apenas uma breve amostra a título ilustrativo, da legislação estrangeira, a começar pela França, onde, segundo a referida autora (2009), o assédio moral é regulado em capítulo próprio no Código do Trabalho daquele país, e é definido pelo artigo L 1152-1 como a conduta repetida que tem por escopo ou consequência a degradação das condições de trabalho que atentam contra a dignidade do trabalhador, alterando sua saúde física e mental, comprometendo o futuro profissional.

Em Portugal, o tema é tratado no Código do Trabalho Português, e considera o assédio uma forma de discriminação contra o trabalhador ou candidato a emprego, e, conseqüentemente, prevê que a vítima terá direito a uma indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos do artigo 26 do citado Código.

Na Grã-Bretanha, o conceito dessa moléstia social foi construído pela jurisprudência, tomando como base os preceitos concernentes à saúde e segurança ocupacional. Aduz a autora que a jurisprudência inglesa tem concedido especial tutela aos trabalhadores que denunciarem a prática do assédio moral ou mesmo sexual, tornando-se eles mesmos vítimas de outras formas de constrangimento ilegal.

Já na Espanha, a legislação acerca do fenômeno é ainda lacônica, todavia, naquele país, a prática do assédio moral constitui sanção penal, consoante o artigo 173, item I, do Código Penal Espanhol.

Pois bem, conforme o estudo, sobretudo da legislação estrangeira, nota-se que a preocupação com esta prática está consolidada, necessitando o ordenamento jurídico nacional de uma observação ainda mais apurada, sobretudo, em relação à legislação federal, de sorte que a legislação trabalhista brasileira deve ser modernizada para abrigar novas mudanças das relações de trabalho, já que o assédio moral é um fato, uma realidade e para tanto, não ficar apenas a cargo do Poder Legislativo Municipal regulamentar esta prática hedionda.

3.5 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL

Certamente, um dos aspectos mais intrigantes ao se tratar de assédio moral reside na questão da prova da referida conduta. Afinal, se a prova não é

robusta e cristalina, capaz de convencer o magistrado, corre-se o risco, pela parte a quem incumbe prová-la, de não lograr êxito, e, por corolário, não ver caracterizada a conduta do assédio, sendo privado da lúdima reparação.

A prova, nesse sentido, é essencial como em qualquer demanda, caso contrário, a verdade e o sucesso da causa não restariam estabelecidos, daí dizer Humberto Theodoro Júnior (2008, pág. 421):

De tal sorte, às partes não basta simplesmente alegar os fatos. Para que a sentença declare o direito, isto é, para que a relação de direito litigiosa fique definitivamente garantida pela regra de direito correspondente, preciso é, antes de tudo, que o juiz se certifique da verdade do fato alegado, o que se dá através das provas.

Logo, a prova, como leciona Câmara (2008), incide sobre a matéria fática, sobre o mundo real, tem natureza objetiva, qual seja, a de formar a convicção do juiz acerca da ocorrência dos fatos, o que levará, segundo o autor, à prolação por parte do juiz, destinatário da prova, de um provimento que corresponda à verdade.

Todavia, o surgimento da complexidade da prova encontra guarida justamente na dificuldade de se provar a conduta, exatamente porque, o assédio moral é exteriorizado geralmente, de maneira sutil, por meio de um processo que culmina com a exposição da vítima (escolhida por suas qualidades ou fraquezas) a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras, degradando o ambiente de trabalho e afetando sua produtividade. Na maioria dos casos o assediador exterioriza sua conduta de forma não verbal, por meio de suspiros, sorrisos, trocadilhos, indiferença, olhares de desprezo, tudo para dificultar o revide da vítima e a percepção por terceiros.

Não se olvide, ainda, que, em razão do fato alegado ser criador de um direito, o ônus da prova incumbe a quem o alega. No caso do assédio moral, pois, o ônus é do trabalhador, conforme o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Em princípio, parecem ser fáceis a caracterização e a comprovação do assédio moral. Não obstante, a realidade mostra-se severa, totalmente diferente da teoria, evidentemente, tendo-se em vista a natureza de direito personalíssimo do bem ofendido, o que dificulta ou impossibilita a exteriorização do dano, daí a austeridade no julgamento, muitas vezes prejudicando a parte ressarcida, não lhe reparando de forma consentânea a lesão sofrida.

Na realidade, a vítima, diante do assédio, sente-se acuada, por vezes numa situação de extrema escolha, ou acaba aceitando a conduta do assediador, pelo fato de necessitar do emprego, ou segue adiante, buscando solução judicial, mas sujeitando-se à consequências terríveis, quiçá na perda do seu trabalho, e, como é comum hoje, possuir o seu nome inscrito naquele rol de trabalhadores que por ventura já tenham proposto ação contra empregadores, o que comprometerá no avanço de sua carreira e na busca de outro trabalho.

No entanto, para o êxito da vítima em processo judicial, a prova constitui elemento de natureza imprescindível, afinal, se a pessoa que se diz vítima do processo do assédio laboral bate às portas do Judiciário com meras alegações, destituídas do mínimo conteúdo probatório capaz de solidificar suas postulações, não só terá rechaçada sua pretensão, como também contribuirá para o enfraquecimento do fenômeno, cedendo lugar à impunidade. A consequência da reiteração de tais ocorrências será o descrédito que pairará sobre a temática, estabelecendo nos julgadores justificada desconfiança, em relação a outras postulações envolvendo o assédio moral, ainda que, alicerçadas em provas contundentes.

Não que o fato seja improvável, já que muitas vezes ocorre no âmbito interno do ambiente de trabalho, inclusive, presentes somente a vítima e o assediador, porém, é de difícil demonstração, haja vista ser o assédio moral uma conduta invisível, que se passa na esfera íntima e subjetiva do indivíduo, gerando o dano moral.

Ponderando a dificuldade da prova, obtempera Maria Aparecida Alkimim (2010, pág. 114):

Portanto, salvo melhor entendimento, a prova do dano moral, inclusive no caso de assédio moral, não deve se sujeitar à disciplina geral em matéria de prova, no sentido de que o encargo probatório deve ser transferido àquele que invoca a tutela jurisdicional e deduz a pretensão ressarcitória, sob alegação de ter sofrido dano moral (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, inc. I), ante a dificuldade de se exteriorizar o sofrimento íntimo, moral e interno.

Na sequência, a citada autora (2010, pág 114), considerando a hipossuficiência do empregado, o que para a mesma pode ensejar a inversão do ônus da prova, aponta uma provável solução, ou, ao menos, uma atitude equitativa, levando-se em conta a obscuridade da prova, que o magistrado deve tomar:

Por outro lado, o juiz, valendo-se de sua persuasão racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência da dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agente agressor o ônus de provar a inexistência de conduta assediante e da possibilidade de existência do nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre o empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova.

De fato, é feliz a autora em seus comentários, haja vista que fita o lado hipossuficiente do empregado, que se encontra na relação de trabalho dependendo econômica e socialmente, do empregador. Ademais, atenta ainda, para o fato das circunstâncias que se apresentam ao magistrado, levando este a inferir que houve o assédio. Nesse sentido, humildemente, alerta-se, que meras alegações sem nenhum suporte probatório, direto ou indireto, não possuem o condão de consagrar direitos pleiteados, o que pode macular a prestação jurisdicional.

No terreno civil, na esteira do pensamento aqui compartilhado, é o magistério de Sérgio Cavalieri Filho (2005, pág. 108), que, sinalizando a desnecessidade da prova direta, dada a natureza personalíssima do dano sofrido, sustenta:

[...] por se tratar de algo imaterial ou ideal a prova do dano moral não pode ser feita através dos mesmos meios utilizados para a comprovação do dano material. Seria uma demasia, algo até impossível, exigir que a vítima comprove a dor, a tristeza ou a humilhação através de depoimentos, documentos ou perícia; não teria ela como demonstrar o descrédito, repúdio ou o desprestígio através dos meios probatórios tradicionais [...]

Logo, a questão da prova no âmbito do assédio moral, não é um dos assuntos mais fáceis, exigindo-se do magistrado, uma análise multiangular do caso que lhe é apresentado, visto que as ações que tem por base o psicoterror são muito especiais e de grande repercussão, o que implica total cautela, sob pena de banalização do instituto.

Por fim, saliente-se, apenas, que de nada adiantará se levar adiante a pretensão de reconhecimento do assédio moral se não houver o mínimo de conteúdo probatório necessário a demonstrar a situação em juízo. Sabe-se que muitas vezes, o processo de assédio moral realmente ocorreu, mas se a vítima não possui a mínima condição de trazer aos autos as provas necessárias a comprovar o

alegado, uma demanda judicial somente lhe trará mais dissabores e desgastes, contribuindo de forma negativa, para a consolidação do fenômeno no mundo jurídico.

4 O ASSÉDIO MORAL COMO AFRONTA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Dada a complexidade do tema aqui proposto, impossível seria esgotar todo o conteúdo acerca da moléstia social que ora se estuda, daí porque, levando-se em conta, sobretudo, a organização desta pesquisa, deixa-se para o presente capítulo, alguns dos aspectos que importam à temática, repita-se, não com o desiderato de exaurir toda a matéria relativa ao assédio moral, haja vista o leitor já possuir conhecimentos do mesmo referidos no capítulo anterior, mas, antes, em obediência ao tema sugerido, finalizar o presente estudo, aduzindo o porquê dessa conduta ferir violentamente à dignidade do trabalhador

Para tanto, aqui, pugna-se pelo tratamento igualitário e digno do trabalhador, que, conquanto, seja fatalmente atingido pela agressiva conduta do assediador, e sofrendo, pois, sérias consequências, merece, caso configurado o referido ato, ser amplamente reparado, através de ação própria no Poder Judiciário, conforme se verá doravante, sendo estudadas, de forma breve, as características que levam a inferir que, de fato, o assédio moral é uma conduta que atinge a dignidade do trabalhador.

4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA AS VÍTIMAS

De certo modo, as consequências às vítimas de assédio moral estão diretamente ligadas com fatores que se relacionam com a intensidade e a duração da agressão. As consequências específicas, em curto prazo, pelas vítimas do assédio moral são o estresse e a ansiedade combinado com um sentimento de impotência e humilhação. Destes prejuízos decorrem perturbações físicas, tais como: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc. Diga-se, que tais perturbações seriam uma autodefesa, uma reação natural do organismo, numa tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação.

Pela própria situação em que se encontra o empregado, legalmente situado numa posição de subordinação em relação ao empregador, donde emana a

fragilidade do obreiro, característica dessa relação, haja vista que o mesmo há de cumprir metas; o assédio possivelmente tem aí o seu pretexto, mas nem por isso deve sujeitar-se além do que seja moralmente permitido, senão, caracterizado estaria o assédio moral, conforme visto em capítulo antecedente.

Conforme pondera sumariamente João Luís Vieira Teixeira (2009, pág. 38):

São inúmeros os efeitos que o assédio moral pode causar. É certo que eles dependerão de incontáveis fatores, como grau das 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, fácil é perceber que, muito embora o assédio moral seja um dano que por si só, cause um mal antes nunca ocorrido, e só com o advento dessa conduta passe a eclodir, diga-se, consubstanciado num ato autônomo, gerador do terror psicológico, há de se levar em conta, igualmente, fatores pretéritos, que de certo modo agravariam ou não o assédio que por ventura surgisse.

Nesse ínterim, há que se reconhecer que existem pessoas que respondem, apresentam estímulos e reações de diversos modos, variando, os efeitos do assédio moral, de organismo para organismo, uns respondendo de forma até rápida e com consequências graves, outros reagindo somente com o decurso do assédio, talvez até mesmo sem ser afetada tão bruscamente, mas nem por isso deixando de ser compensada em eventual ação reparatória.

Como se vê, os efeitos do assédio moral na vítima são tão impactantes que podem constituir risco a saúde da mesma, tanto física como psíquica, sendo, portanto, equiparada a doenças do trabalho.

A exteriorização desses efeitos provoca conseqüências imensuráveis do ponto de vista social. O trabalhador, vitimado por tão depreciativa conduta, sente-se inferiorizado, rejeitado, humilhado, desprezado, culminando ocasionalmente, no vício de drogas e até mesmo o suicídio. Portanto, os efeitos dessa moléstia ultrapassam as fronteiras laborais, exteriorizando-se no relacionamento familiar e social.

Além dessas consequências psicológicas para a vítima, os resultados desse processo deletério trazem, igualmente, efeitos econômicos para o empregado,

para empresa e, por corolário, para a sociedade. Nas palavras de Hádassa Ferreira (2004, pág. 69):

A consequência 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 tão debilitado, que acaba ficando sem condições físicas e mentais para se recolocar no mercado. Os números são impressionantes: em 36 % dos casos de assédio moral a vítima é desligada da empresa; em 20% desses a pessoa é demitida devido a falhas; em 9% a demissão é negociada; em 7% é a pessoa quem pede demissão; em 1% restante, a pessoa é colocada em pré-aposentadoria. A gravidade do fato é observada quando a vítima percebe que o mercado não absorverá uma pessoa doente e que o único meio dela é manter a sua sobrevivência e de sua família é com seu trabalho.

Todavia, não é apenas o empregado que sofre as consequências. A empresa, evidentemente, acaba absorvendo os reflexos desse processo na produção, visto que é gerada uma desmotivação nos demais empregados, que começam a abster-se do labor, e, a queda na produção é uma consequência lógica. Além do mais, ressalte-se que haverá os custos judiciais, despesas com a recuperação da imagem e do nome que a empresa tem de zelar, haja vista a exposição negativa da mesma no cenário de trabalho, o que pode gerar até mesmo uma redução do valor da marca, ou quem sabe até uma diminuição do uso do produto ou serviço que a mesma disponibiliza no mercado, o que, diga-se, em nada se compara com os danos sofridos pela vítima, que em momento oportuno, ainda neste capítulo, serão pormenorizados.

E, por falar nos males que o assédio moral acarreta às suas vítimas, João Luís Vieira Teixeira (2009, pág. 38), traz uma lista das mais corriqueiras ofensas que essa conduta perniciosa pode gerar:

- 1) súbita queda no rendimento e na produtividade;
- 2) aumento do estresse e do nervosismo;
- 3) irritabilidade exacerbada;
- 4) indisposição ao diálogo e ao trabalho em grupo;
- 5) crises de choro;
- 6) retraimento social;
- 7) sentimento de inferioridade e/ou inutilidade;
- 8) sentimento de vingança;
- 9) diminuição da libido;
- 10) insegurança;
- 11) agravamento de doenças preexistentes;
- 12) dores de cabeça constantes (enxaquecas);
- 13) afastamentos do emprego em excesso (licença para tratamento de saúde);

- 14) insônia;
- 15) ingestão de bebidas alcoólicas;
- 16) depressão;
- 17) dores generalizadas;
- Etc.
- E, em situações extremas
 - 1) agressões;
 - 2) tentativas de suicídio;
 - 3) suicídio.

Assim, percebe-se que a saúde do trabalhador, conquanto não seja o único ponto que o assédio moral apresente reflexos, certamente é o que possui incidência maior. Com a prática do assédio há tendência em ocasionar a desestruturação da saúde, da dignidade, da vida social, enfim, da capacidade para o trabalho como um todo, haja vista a sua desvalorização.

Nesse passo, o assédio apresenta reflexos para a empresa, já que esta chaga social inevitavelmente, instala um clima desfavorável no ambiente laboral, de tensão, de apreensão, de competição. As estatísticas feitas pelos estudiosos no assunto, apontam que a primeira consequência a ser sentida é a queda da produtividade, seguida pela redução da qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho.

No que concerne aos resultados da conduta na saúde do trabalhador, pedra de toque fundamental capaz de identificar o assédio, certamente é o sítio onde a prática apresenta consequências mais graves ao trabalhador.

O assédio, segundo Margarida Barreto (2000, pág. 157):

gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho.

Com efeito, o assédio moral é uma forma de terror psicológico que afeta em demasia, a auto-estima da vítima. É uma forma sutil de desgaste psicológico, visto que surge de forma disfarçada, daí sua difícil identificação e, igualmente, sua prova em juízo, conforme visto no capítulo antecedente. Todavia, quando o mesmo surge, a vítima pode mesmo estar tão debilitada que nem sequer apresenta reações, senão no seu próprio corpo, haja vista estar aviltada no seu mais precioso bem, qual seja, a sua dignidade.

Convém trazer à lume, o comentário de Maria Aparecida Alkimim (2010, pág. 83), para quem:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Pelo entendimento acima sufragado, nota-se que vários e graves são os efeitos do assédio moral na vítima, o que, em síntese pode-se concluir que afetam, antes de qualquer coisa, o âmago do assediado, ferindo sua honra, sua dignidade e personalidade, o que traduz conseqüentemente, danos à saúde, afetando sua integridade, inabilitando-o para o exercício do direito ao trabalho, gerando baixa auto-estima pessoal e profissional, reverberando no âmbito familiar e social.

4.2 O TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

O trabalho livre e digno, como discorrido alhures, é uma qualidade inerente à pessoa humana e constitui princípio universal, já há muito tempo consagrado, uma vez que fora disposto na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Nesse viés, pode-se confirmar que a dignidade da pessoa humana compreende a liberdade, a igualdade e a fraternidade, que são, pois, escopos da Declaração dos Direitos do Homem e, conseqüentemente, princípios basilares da sociedade como um todo. A dignidade, como prevista na Carta Magna, é considerada um núcleo dos direitos fundamentais do cidadão, é ela, pois, um valor supremo, fruto de uma árdua caminhada para que se tivesse o patamar e o sentido que tem hoje. Seu reconhecimento representa uma conquista não só jurídica como também humanitária.

O jurista Ingo Wolfgang Sarlet (2002, pág. 62) ocupou-se de conceituar a dignidade da pessoa humana no campo jurídico de forma bastante elucidativa, uma vez que para o autor, a dignidade representa:

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

E, se o trabalho, como afirmado acima, é fonte de onde emana a dignidade humana, e, lógico, se todo ser humano tem dignidade, o trabalhador, como pessoa humana, também a possui e nada mais é do que o colorário de sua consciência moral e ética e sua autonomia individual de proceder, conforme seus valores e princípios éticos no seio da comunidade.

Com muita propriedade Maria Aparecida Alkimim (2010, pág. 19), em acertada crítica, afirma que:

A dignidade do trabalhador, como atributo natural e individual, não é valorável ou substituível, pois a dignidade não tem preço; seu valor é intrínseco, absoluto, não se justificando encarar o trabalho como meio para satisfação dos interesses capitalistas (produção com máximo esforço, sem limite de horas, e como o mínimo custo), considerando o trabalhador como mercadoria descartável do processo produtivo.

Como se vê, a dignidade humana, por ser uma condição inata, tem sua base no direito natural, cuja doutrina encara a pessoa como valor, atribuindo-lhe direitos natos compatíveis com a existência humana, a exemplo do direito à vida, à liberdade, à igualdade, isto é, direitos insertos à condição de ser humano.

Nesse sentido, a Constituição Federal, avançada na temática, constitui um marco instrumental de mudança de paradigma social, porque adota valores que norteiam toda a interpretação das leis e imprime ao aplicador do direito uma nova tônica. Esta tônica é voltada para a satisfação dos interesses garantidos nos preceitos constitucionais, conferindo-lhes o valor axiológico e pragmático concretos, de modo a favorecer a efetivação dos direitos.

É no art. 1º da Carta Maior que se encontra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos de construção da sociedade brasileira, concebidos no Estado Democrático de Direito. O trabalho é compreendido como instrumento de realização e efetivação da justiça social, porque age distribuindo renda.

Em brilhante comentário ao citado artigo da Carta Política, Uadi Lammêgo Bulos (2007, págs 83 e 84), tratando do inciso I, dignidade da pessoa humana, pontifica:

A dignidade da pessoa humana é o *valor constitucional supremo* que agrega em torno de si a unanimidade dos demais direitos e garantias fundamentais do homem, expressos nesta Constituição. Daí envolver o direito à vida, os direitos pessoais tradicionais, mas também os direitos sociais, os direitos econômicos, os direitos educacionais, bem como as liberdades públicas em geral.

[...]

Quando o Texto Constitucional proclama a dignidade da pessoa humana, está corroborando um imperativo de justiça social. É o *valor constitucional supremo*, no sentido de que abarca três dimensões, como ensina Antonio Enrique Pérez Luño: 1ª) *fundamentadora* – núcleo basilar e informativo de todo o sistema jurídico-positivo; 2ª) *orientadora* – estabelece metas ou finalidades predeterminadas, que fazem legítima qualquer disposição normativa que persiga fins distintos, ou obstaculize a consecução daqueles fins enunciados pelo sistema axiológico constitucional; e 3ª) *crítica* – em relação às condutas.

[...]

Seja como for, a dignidade da pessoa humana é o carro-chefe dos direitos fundamentais na Constituição de 1988. Esse princípio conferiu ao texto uma tônica especial, porque impregnou-lhe com a intensidade de sua força. Nesse passo, condicionou a atividade do intérprete.

A propósito, insta lembrar que a constitucionalização da dignidade da pessoa humana vem plasmada em diversos ordenamentos jurídicos mundiais, o que comprova que o homem é o centro, fundamento e fim das sociedades contemporâneas.

Desse modo, com a grandeza do princípio demonstrada pelo autor, pode-se afirmar que a dignidade humana é o postulado primário de todo o ordenamento jurídico-constitucional brasileiro, uma vez que a mesma está sob o pálio do então reconhecido capítulo dos direitos e garantias fundamentais, assim como o respeito à liberdade, a não-discriminação, a proteção à saúde, o acesso ao trabalho como condição social, humana e digna etc. Destarte, violadas quaisquer dessas garantias constitucionais indispensáveis, estar-se-á violando a dignidade da pessoa humana.

Pela razão acima exposta, e, tendo em vista que a dignidade da pessoa humana, e porque não do trabalhador humano, é, além de tudo, um princípio, e sua

violação, ocasiona a violação de um princípio de ordem constitucional, Celso Antonio Bandeira de Mello (2003, pág. 104) torna cristalino o quão reprovável é o ultraje a um princípio jurídico, ao dizer que:

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.

Assim, nota-se que o princípio em comento representa um valor absoluto e supremo da ordem jurídica constitucional, e, a violação de um preceito desse jaez já denota um descrédito e desrespeito à base de um Estado Democrático de Direito, tal qual o Brasil, cujo comprometimento com a ordem social fora um dos fatores que estereotipou o legislador constituinte, que elevou aos píncaros a dignidade da pessoa humana, seja enquanto cidadão formador da sociedade seja como cidadão trabalhador.

Nesse pórtico, como debatido anteriormente, o trabalho não só representa um progresso humano e social, igualmente é fator de avanço econômico, posto que desde os princípios do desenvolver das civilizações, o trabalho desempenhou um papel primordial para o progresso econômico, por meio da produção de riquezas, formada pela geração e circulação de bens e serviços, com o escopo de atender as necessidades vitais de toda a sociedade.

E, em debate sobre o que representa o trabalho e sua ligação com a dignidade da pessoa humana, e os demais direitos que são consequência desse liame, deduz Maria Aparecida Alkimim (2008, pág. 44) que:

quando se fala em dignidade humana, deve-se considerar o seu aspecto global, ou seja, as garantias públicas, através da proteção aos direitos fundamentais. Entretanto, só se garante uma vida digna através de salário justo, acesso ao trabalho, proteção à saúde e vida, em meio ambiente saudável, enfim, a dignidade no sentido amplo somente se atingirá quando garantidos os direitos sociais [...]

Portanto, os direitos sociais de que fala a autora, devem ser garantidos, uma vez que estão relacionados com a dignidade da pessoa humana, e, já que o Estado se comprometeu a produzir políticas que concretizem os direitos garantidos

na Carta Magna, deveria buscar meios e mecanismos para permitir o acesso ao trabalho e o combate ao desemprego, porquanto essas duas moléstias ainda são fatores determinantes para o atraso da sociedade, bem como da pessoa do trabalhador.

Todavia, para a garantia de uma vida digna para o trabalhador, não basta o acesso ao trabalho, pois, como pondera Orlando Teixeira da Costa (1998, pág. 289):

[...] importa em acesso ao trabalho com justa remuneração, em ter moradia e educação, e, principalmente, em participar de modo ativo e consciente da comunidade produtiva em que o indivíduo se ache inserido. Sem essa suficiência, o trabalhador não dispõe de meios para viver com dignidade.

Pelo brilhante falar do citado autor, é sabido que a efetivação do direito social de acesso ao trabalho constitui uma preocupação de escala mundial, que, deveras, não alcança resultados satisfatórios, como o próprio acesso ao trabalho, tampouco justa remuneração, enfim, condições dignas, pois é o desemprego, uma realidade oriunda do processo de globalização do sistema de produção e organização do trabalho, cuja crise, no mercado de trabalho, reclama novos métodos e uma maior atenção por parte do Poder Público.

Por fim, ressalte-se que o acesso ao trabalho, melhor dizendo, trabalho digno, com todas as garantias estatuídas em lei e reconhecidas à pessoa humana, é um direito fundamental e de natureza social, representando, outrossim, um dever jurídico-legal por parte do Estado, que deve programar uma política que melhor atenda aos anseios sociais, estendendo ao obreiro o livre acesso ao trabalho, bem como, o combate ao desemprego, tal como previsto nos artigos 6º, 7º e 170, VIII da Constituição Federal.

4.3 O ASSÉDIO MORAL COMO AFRONTA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Como relatado no tópico anterior, a dignidade está intimamente ligada ao trabalho humano, haja vista que é este, igualmente, direito fundamental, merecendo ampla proteção e respeito. É, por isso, um direito de personalidade, de caráter

extrapatrimonial. Logo, não seria exagero afirmar que é a dignidade da pessoa humana, dentre os direitos de personalidade o que mais procura resguardar e valorizar o ser humano, sobretudo na relação de trabalho.

Comentando o valor que representa a relação de trabalho tendo como base os direitos de personalidade, Amauri Mascaro Nascimento (2007, pág. 515) pontifica:

Os direitos de personalidade e as relações de trabalho destacam-se pelo seu significado, tendo em vista a defesa da dignidade do trabalhador. Há valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes como outros direitos trabalhistas, sem os quais ao trabalhador, como pessoa, não estariam sendo prestadas garantias respeitadas quanto a todo ser humano, muitas confundindo-se com os direitos humanos fundamentais, outras com os direitos de personalidade, todas tendo características peculiares em função do pressuposto que as justifica: a relação de emprego.

Pelo exposto, nota-se o quão relevantes são os direitos da personalidade, mormente, a dignidade dentro da relação de trabalho. Assim, a ocorrência do assédio moral, cuja discussão se acentuou nos últimos tempos, implica uma injusta agressão à dignidade humana. Como já discutido, trata-se o fenômeno de uma particular agressão à pessoa humana, no qual um superior hierárquico, ou mesmo colega do mesmo nível de trabalho, passam volitiva e conscientemente a assediar, de forma tirana, e reiterada, um determinado obreiro, por razões múltiplas, ocasionando no mesmo, distúrbios físicos e psíquicos duradouros, o que, inclusive, pode levar a vítima ao suicídio.

No mesmo sentido é o entendimento de Maria Aparecida Alkimim (2010, págs. 82 e 83):

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atividade dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves conseqüências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua auto-estima e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida do trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial. Isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das seqüelas à saúde causadas pela conduta assediante.

Com efeito, o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade que consiste na reiterada e inconsequente desqualificação da vítima, seguida de sua

natural fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado, a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador, em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça.

Geralmente o assédio moral nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a relevar os ataques, arrostando-os como sendo uma brincadeira; depois, propaga-se com força e a vítima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau-gosto. Isso provavelmente acontece por que as vítimas temem em fazer denúncias formais, com medo do “revide” que poderia consubstanciar-se na demissão ou o rebaixamento de cargo, por exemplo. Ressalte-se que além de que essas denúncias poderiam se tornar pública a humilhação pela qual passaram, o que as deixaria ainda mais constrangidas e envergonhadas. Assim, o medo (de caráter mais objetivo) e a vergonha (mais subjetiva, mas com conseqüências devastadoras) se unem, acobertando a covardia dos ataques.

Em razão de todas essas condutas perpetradas pelo assediador, surgem diversos efeitos, muitos deles já comentados em outra oportunidade, no presente estudo. No entanto, tendo em vista a magnitude que constitui a dignidade da pessoa humana, apresenta-se o assédio moral, como ultraje direto ao citado princípio, haja vista outras ofensas serem dele emanadas, dado que é fundamental e inspirador dos demais direitos.

Nessa ótica, Alexandre de Moraes (2003, pág 128) traça contornos preciosos sobre o assunto ora em comento, já que para ele:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas 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.

Não por outro aspecto, considerando a lição citada, a dignidade da pessoa humana constitui atributo intrínseco à natureza da pessoa humana. Nesse contexto, segundo Silva (2005), a dignidade da pessoa humana é um significado de valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem,

desde o direito à vida. É, noutro falar, o fundamento primário de todo o ordenamento jurídico-constitucional, cujo reconhecimento, implica proteção a diversos direitos, a ele relacionados, tais como, o respeito à liberdade, não-discriminação, proteção à saúde, direito à vida, acesso ao trabalho como condição social humana e digna, entre outros. Portanto, se ultrajadas quaisquer dessas garantias, estar-se-á violando a dignidade da pessoa humana.

Seria um truísmo, afirmar que a prática do assédio moral resulta na violação à dignidade da pessoa humana, posto que, como deduzido, inúmeros são os danos oriundos dessa conduta, estes, frise-se, vão desde prejuízos à saúde psíquica e física, até mesmo social, ou no âmbito familiar, dado que, por ferir um direito à personalidade afeta a vítima em todos os aspectos.

Segundo os ensinamentos de Maria Aparecida Alkimim (2010, pág. 83):

A vítima injustamente atingida em sua dignidade e personalidade de homem e trabalhador suporta significativas perdas, passando a viver no ambiente de trabalho tenso e hostil, em constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, *estress*, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social.

A dignidade humana consiste não apenas na garantia negativa de que a pessoa não será alvo de ofensas ou humilhações, mas também agrega a afirmação positiva do pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo. Representa, por sua amplitude, uma defesa de uma gama de outros princípios, justamente por nele buscarem inspiração, o que, todavia, não os torna menos importantes, ao contrário, devem sempre ser valorizados.

A dignidade influencia o legislador na elaboração das normas de direitos fundamentais e influencia também o juiz no momento de julgar; estando presente em toda tarefa de interpretação do ordenamento jurídico. Quando se fala em direito à dignidade, em verdade, o que se quer referir é o direito a tê-la respeitada. Do ponto de vista da incidência da dignidade no contrato de trabalho e nas relações de trabalho, o direito à existência digna destaca-se como elemento fundante para a constituição de uma ética em condições que permitam aos indivíduos colocarem em prática sua concepção de dignidade. No direito à existência digna podem ser incluídas questões como o trabalho remunerado de maneira justa, prestado em

condições de equidade e segurança, o respeito às normas de segurança e medicina do trabalho, bem como a observância do bem-estar do empregado.

Convém alvitrar a lição de Maria Aparecida Alkimim (2009, págs. 42 e 43) que esclarece o princípio em comento enquanto aplicável ao trabalhador:

Considerando que toda pessoa humana é detentora do direito natural à dignidade, o trabalhador, enquanto pessoa, também é detentor de dignidade, tanto que é titular de direitos fundamentais reconhecidos na Constituição Federal, assim, quando se fala em dignidade humana do trabalhador, temos que considerar duas dimensões: dever de consideração e respeito à pessoa do trabalhador (titular de direitos de personalidade) e dever de proteção e promoção das garantias fundamentais, incluindo as sociais, conquistadas após o reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico e social por intermédio de Declarações Internacionais de Direitos, cujas garantias sociais, constituem o "*mínimo existencial para uma vida digna*".

Em considerando o excerto acima, claro está que o Princípio da Dignidade da Pessoa humana exprime a primazia da pessoa em relação ao Estado, e, aplicando-se ao Direito do Trabalho, significa a primazia do trabalhador em relação à empresa, daí sendo necessário defender a aplicação deste princípio, como valor-fonte fundamental, na esfera obreira no combate ao assédio moral, justamente porque a prática deste, destrói a dignidade humana.

Sabe-se que a relação de trabalho é uma relação de poder, mas é preciso que também aí seja observada a dignidade da pessoa humana. É preciso promover a repersonalização dos direitos fundamentais, na ótica solidarista que permeia o Novo Código Civil, também no âmbito do trabalho. Assim, com todo o empenho que se possa dispensar aos fatores que envolvem a relação de trabalho, forçoso reconhecer que opondo resistência ao assédio moral, certamente o meio ambiente de trabalho será mais digno e capaz de manter uma produção adequada sem a exploração, sobretudo, psicológica do trabalhador.

4.4 FORMA DE REPARAÇÃO: O DANO MORAL

Conquanto se abra um breve espaço neste trabalho para tratar do dano moral, já que o assédio moral nada mais é do que uma espécie deste, na verdade,

as condutas ilícitas (comissivas ou omissivas), assim definidas em lei, integrantes dessa moléstia social, implicam em agressão de outros bens jurídicos tutelados, tal qual propõe esta pesquisa, tais como a dignidade, a saúde, a integridade, a privacidade, a honra, entre outros, conforme se estudado anteriormente, cabendo-se afirmar desde logo, que a competência para julgamento dessas causas é da Justiça do Trabalho, por constituir um dano oriundo de uma relação de trabalho, e, sobretudo pela previsão constitucional com a redação do artigo 114, inciso VI.

Assim, conforme preconiza Maria Aparecida Alkimim (2010, pág. 106):

[...] a expressão 'dano' não se limita à diminuição, perda ou prejuízo material ou patrimonial, pois, no caso do assédio moral, o dano sofrido pela vítima é mais amplo, gera prejuízos à profissionalização do trabalhador (perda de chances na carreira e consequente elevação salarial), à sua saúde física e psíquica, à personalidade, bem como à dignidade moral, atingindo em primeiro plano o "patrimônio moral" do trabalhador, sem afastar a repercussão na esfera patrimonial da vítima.

Pela leitura do escólio acima, não é difícil perceber o quão perniciososa é a prática do assédio moral, posto que inúmeras consequências prejudiciais são deixadas na vítima, talvez, inesquecíveis, não podendo uma eventual e certa reparação em pecúnia trazer o *status quo ante*, já que a vítima guardará na memória, os danos sofridos, revelando-se ser esta conduta, um mal que a modernidade trouxe por conta de seus avanços, tendo sempre como plano de fundo a obtenção do lucro.

Justamente por envolver uma vinculação pessoal, a relação de emprego deve-se pautar no princípio da boa-fé, ou seja, no dever de que as partes (empregado e empregador) devem agir com lealdade, honestidade, sem causar prejuízo ou dano a outra parte, sob pena de gerar o dever de reparar os prejuízos causados, sejam de ordem patrimonial ou moral.

A tutela acerca do dano moral e sua consequente reparação, não poderiam ter seara melhor, afinal a mesma se encontra no texto referente aos Direitos e Garantias Fundamentais da Pessoa Humana, conforme referido no subtópico anterior, onde a vítima encontra supedâneo para a ação reparatório no Artigo 5º, incisos V e X, bem como na legislação infraconstitucional.

Como sabido, a responsabilidade civil é constituída de quatro elementos: a ação (ou omissão), culpa, nexos de causalidade e dano. No âmbito da temática em questão, como se nota, o assédio moral constitui a conduta (ação ou omissão),

enquanto o dano moral, como se infere pelo próprio nome, representa o último elemento, o dano.

Nesse pórtico, consoante lição de Júnior (2009), o assédio moral não pode ser confundido com o dano moral. Com efeito, há entre ambos uma relação de causa e efeito, visto que o assédio moral implica dano ao patrimônio moral da vítima nos grupos sociais, como na família, escola, trabalho entre outros.

O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial, que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora estudada.

No que concerne ao conceito de dano moral, é de grande valia a definição de Yussef Said Cahali (1998, págs. 20 e 21), que assevera:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral.

Vê-se, pois, que o dano moral é qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranquilidade interna, ao seu amor próprio, à integridade de sua inteligência, personalidade, enfim, ao seu patrimônio moral.

Ainda, conforme ensinamento de Carlos Alberto Bittar (1993, pág. 41):

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais àqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social).

Pelas lições acima sufragadas, percebe-se que o dano moral, é gerado diante da conduta reprimida pelo ordenamento jurídico capaz de gerar grave dano à vítima em sua esfera íntima, e, em se tratando de assédio moral, afirma a doutrina

que, não raro, a vítima sofre de imediato os efeitos do dano extrapatrimonial, pois nela é gerado um sofrimento espiritual, uma dor sentimental, uma tristeza e depressão profundas, enfim, um desespero capaz de abalar sua estrutura psíquica, estigmatizando-a perante a sociedade. Em suma, segundo a doutrina, a conduta do assédio moral pode gerar na vítima um dano moral direto ou puro, isto é, aquele que viola direito imanente à personalidade do empregado.

Em razão desta conduta odiosa e reprovável, merece a vítima uma reparação, capaz de lhe proporcionar o tratamento pelo dano sofrido, bem como através daquela, depreende-se uma forma de educar e tornar a prática do fenômeno menos incidente, daí o sentido da compensação, pois, na verdade, o que a vítima busca no Poder Judiciário, não é a completa restauração ao seu estado inicial, diga-se, ser talvez impossível, já que o dano gerado poderá jamais ser esquecido, mas pleiteia a vítima ao menos, uma compensação que tem sido um meio mais eficaz (ou menos injusto) para a maioria dos casos.

Em comentário acerca do sentido da reparação por danos morais, assevera José Cairo Júnior (2009, pág. 651) que:

[...] a indenização por danos morais tem dupla finalidade: pedagógica e compensatória. No primeiro caso, a condenação do ofensor funciona como punição, objetivando evitar que ações idênticas ou semelhantes não mais se repitam. Já o caráter compensatório da indenização tem o escopo de propiciar conforto e alegria ao ofendido, como forma de contrabalançar a tristeza e o desconforto sofrido em decorrência da ação lesiva.

Por isso mesmo, nem se fale que a compensação em dinheiro é em sede de reparação por danos morais, um tanto quanto que desmedida, uma vez que, se pode cogitar que essa lesão se passa no âmbito íntimo da pessoa possa ser reparada em pecúnia. Todavia, este entendimento já está consolidado nos Tribunais e na doutrina, cabendo apenas ao julgador, quando do importe a título indenizatório, usar de seu prudente arbítrio, observando critérios como a razoabilidade, a proporcionalidade, a extensão do dano, o grau de culpa, bem como, a capacidade financeira do agressor, a ponto de não reduzi-lo à miséria, enfim, critério inclusive dispostos na legislação brasileira, como o atual Código Civil.

Em defesa do comentário aqui levantado, cai bem o ensinamento de Pablo Stolze e Pamplona Filho (2008, pág. 74), quando os mesmos aduzem que:

É preciso esclarecer sempre que não há qualquer imoralidade na compensação da dor moral com dinheiro, tendo em vista que não se está 'vendendo' um bem moral, mas sim buscando a atenuação do sofrimento, não se podendo descartar, por certo, o efeito psicológico dessa reparação, que visa a prestigiar genericamente o respeito ao bem violado.

Assim, tomando os ensinamentos acima expostos, na reparação do dano moral, que tem feição preventiva e punitiva, como ressaltado, não se busca atribuir preço à honra, ao afeto, à moral, à imagem ou mesmo à vida, mas oferecer uma lúdima compensação, um lenitivo à vítima ou a seus familiares, pela dor injustamente sofrida. Desse modo, o sofrimento é reduzido, são mitigados os efeitos da lesão e não eliminado o dano, posto que uma vez perpetrado, não é possível a sua reversão.

Logo, encontra justificativa à luz da moral, da equidade e da mais elementar noção do que seja Justiça, uma vez que se sabe que todo bem juridicamente tutelado, seja na esfera material e, sobretudo moral, não pode ser violado impunemente.

Evidentemente, que na indenização, como dito alhures, deve-se levar em conta a condição de quem paga e de quem recebe de um lado, para tentar recompor o dano interior, a mágoa e a sua imagem frente à sociedade, e, de outro lado, punir, sancionar, coibir novas práticas, servindo a punição como exemplo intimidador, coagindo o agente, de modo a não reincidir naquela conduta, sobretudo em sede de assédio moral, onde a sua incidência na esfera laboral está presente praticamente em todas as relações de trabalho, como se pôde perceber pelo que fora exposto no discorrer desta pesquisa.

4.5 DA PROFILAXIA DO ASSÉDIO MORAL

Conforme já fora visto, vários são os males causados num a ambiente laboral no qual houve algum caso de assédio moral. Em se tratando de uma empresa, certamente os danos são incontestáveis, e, no que se refere ao obreiro, esse sim, arca com as maiores consequências haja vista, a conduta ser para ele direcionada.

Igualmente, fora comentado que praticamente o assédio moral é passível de ocorrer em qualquer âmbito de trabalho, não estando, pois, determinada empresa, seja de grande, médio ou pequeno porte imune à essa agressão.

A globalização, como abordado em capítulo anterior, proporcionou a reorganização do cenário econômico, redefinindo as regras de competitividade, hoje muito mais acentuadas, entre as empresas que necessitaram se readaptar a esse novo contexto.

Em razão disso, pontifica Sônia Mascaro Nascimento (2009, pág. 104), que:

Em face do cenário exposto, uma das consequências naturais verificadas é a flexibilização e precarização das relações de trabalho, uma vez que se faz necessária uma maior liberdade de contratação por parte das empresas, que querem ter seu custo cada vez mais reduzido, bem como a submissão dos trabalhadores a situações consideradas abaixo do mínimo legal, pois o desemprego, fenômeno crescente e alarmante em todo o mundo, é um dos pontos que mais atormentam as sociedades. Assim, é evidente que a solidariedade entre os colegas de trabalho fica totalmente comprometida, criando-se um ambiente propício ao desenvolvimento de políticas perversas entre os trabalhadores, na intenção de preservar seu emprego a qualquer custo.

Logo, devido à força que o capitalismo impõe, hoje nas empresas não há diálogo, mas ordens; não há elogios, apenas cobranças; não há o reconhecimento do trabalho exercido por uma pessoa digna, antes, o desprezo de quem exerce o cargo, muitas vezes com a maior diligência e esmero; somente há uma disputa desenfreada por altos cargos e promoções, perdendo o trabalho, desse modo, seu caráter humanitário e socializador.

Assim, não é difícil perceber que o assédio moral está bem próximo do trabalhador, em estado latente, sendo o motivo de seu advento o mais banal, ou até mesmo inexistente. Diante desse cenário, talvez o que mais interesse a todos, é a seguinte indagação: o assédio moral constitui uma conduta capaz de ser prevenida?

Tomando como base a pergunta, convém fazer um apontamento: o assédio moral dissemina-se tanto mais, quanto maior a desorganização e desestruturação da empresa, ou ainda, quando o empregador finge não vê-lo, tolera-o ou mesmo o encoraja.

Esse tipo de assédio instala-se, também, quando o diálogo torna-se impossível e a palavra daquele que é agredido não é ouvida. Daí, a importância da

instituição de um programa de prevenção por parte da empresa, com a criação de canais de comunicação. Nesse caso, faz-se necessária uma reflexão da empresa, sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal.

Apontando uma possível solução, João Luís Vieira Teixeira (2009, pág. 99), aduz que:

A prevenção começa no setor de RH das empresas (também chamado de departamento pessoal ou gestão de pessoas). Um bom chefe ou diretor de RH é o grande e principal começo. E uma característica jamais poderá faltar a esse profissional: o bom senso, acima de tudo.

E, abaixo deles, diretores, os gestores da área de RH precisam agir com urbanidade e respeito. Assim os demais empregados terão em quem se espelhar para tratar todos com educação.

Mas, não é só. É preciso que se façam reuniões, palestras, *workshops* e debates sobre o assunto, chamando pessoas e gestores/gerentes de todas as áreas da empresa para que se troquem experiências sobre cobranças, metas, premiações, orientações, punições, promoções etc.

Destarte, observa-se pelas palavras do citado autor que a urbanidade, o respeito, a ética, a tolerância e, sobretudo o diálogo, que conforme a lição acima é mediado através do setor de recursos humanos da empresa, são fatores que devem predominar no ambiente de trabalho. Logo, essas atitudes certamente evitarão o surgimento do assédio moral. Ressalte-se, que os referidos atos partem não somente do indivíduo que detém maior poder hierárquico na empresa, nem mesmo do próprio empresário, mas de todos os que se encontram no ambiente de trabalho, do que ocupa o menor posto, ao que exerce função essencial, pois são essas pequenas condutas que incidirão no bom e salutar relacionamento entre as partes da relação de trabalho.

Endossando a inteligência acima postulada, é o pensamento de Sônia Mascaro Nascimento (2009, pág. 107), para quem:

O estabelecimento de condutas preventivas do assédio moral no local de trabalho deve também contar com a ativa participação de profissionais de recursos humanos, principalmente aqueles com especialização em psicologia social ou do trabalho. Nesse sentido, os programas de seleção de profissionais, de aptidão, capacitação e desenvolvimento de pessoal, bem como os programas de mudança organizacional, motivação, modificação de conduta, de reforço e sanção, compromisso, incentivo e reconhecimento; e também os programas de comunicação organizacional, inspeções planejadas, e campanhas de prevenção de riscos laborais podem direta e positivamente influenciar no clima organizacional e na criação ou reforço de uma cultura de prevenção em todas as atividades da empresa.

Às vezes, alguém pode achar que a sua conduta é algo absolutamente normal, quando, de fato, não o é. Daí a questão, já explicada em capítulo anterior, de que o agente deve ter a potencial consciência de sua conduta, fato que caracterizará o assédio moral. Não raras às vezes, os donos ou sócios das empresas são os últimos a tomar conhecimento do que ocorre no meio de trabalho.

Daí porque, apontando mais uma possível solução, João Luís Vieira Teixeira (2009, pág. 100), afirma que:

Também é importante que exista um canal simples e direto de comunicação entre empregados e o setor de RH. E que esse canal esteja sempre aberto. Assim, ao menor sinal de ocorrência de uma prática suspeita/irregular, a empresa poderá tomar todas as medidas necessárias para impedir que isso se alastre ou que venha a se tornar uma praxe no local de trabalho.

Desta sorte, o trabalho a ser feito nas organizações é uma reeducação de valores que implica numa mudança cultural, com incentivo à prática do diálogo constante e permanente, e a implantação de um código de ética e de conduta de todos os empregados, inclusive as chefias, baseado no respeito mútuo e no companheirismo. Conquanto as práticas aqui propostas sejam de cunho ilustrativo, e sejam humildemente apontadas como provável solução ao não aparecimento do assédio moral, o seu fiel cumprimento por parte das empresas, melhorará a vida de muitos trabalhadores que hoje são vítimas desta cruel conduta.

A educação no ambiente da empresa é requisito fundamental para prevenir a incidência do assédio no ambiente organizacional. Não seria surpresa se a resposta da maioria dos empresários, eventualmente questionados acerca da adoção de um programa de prevenção ao assédio moral, fosse: que custo e que retorno terei? Daí, se nota como o empregador, que teoricamente seria o maior interessado na prevenção, está se comportando. Todavia, o pensamento voltado ao lucro é uma imposição da economia global.

A título de exemplo, já que se fala em medida preventiva do assédio moral, partindo-se, mormente, do bom relacionamento entre os que ocupam o mesmo ambiente laboral, já se tem notícia de que algumas empresas chegaram a instituir os denominados Códigos de Ética, na tentativa de exortar e, concomitantemente, demonstrar a preocupação para com seus empregados, já que tal regulamentação serve de lembrete a todos de qual comportamento a empresa espera que eles adotem.

Todavia, muito embora a adoção por parte das empresas dos citados Códigos seja uma medida na teoria, até digna de encômios, e, inclusive aconselhada, há que se tomar a devida cautela, sob pena, de por meio desta, que ora se acha como uma solução, gerar frutos diametralmente opostas ao seu objetivo, ou seja, de limitar os atos dos empregados, e até mesmo intimidá-los, primando por constante vigilância.

Por fim, há de se ter em mente que todas as medidas aqui apontadas de nada valerão se não contar, evidentemente, com a boa vontade por parte dos que detém a mão de obra. Há ainda de se fazer um estudo aprofundado sobre o problema para assim poder combatê-lo eficazmente, pois, em suma, é da ignorância que nasce o assédio e é com a informação que se pode evitá-lo.

5 CONCLUSÃO

A despeito da prática do assédio moral já existir há um lapso temporal considerável, o tema ganhou relevo recentemente, nas mais variadas ciências, entre as quais, a psicologia, a sociologia bem como a psiquiatria, ganhando, ainda, notável espaço na imprensa, o que despertou interesse no meio jurídico-político brasileiro. O assédio moral, denominado pelos estudiosos do tema de "psicoterrorismo" no trabalho, *mobbing*, tirania nas relações de trabalho, existe desde os períodos históricos mais remotos, reconhecendo-se, inclusive, o fenômeno desde o advento do trabalho humano, ressaltando-se, ainda, que era prática comum nos períodos de escravidão do homem.

Constatou-se que o assédio moral, antes de ser um fenômeno que invade e perturba o cotidiano do obreiro, deve ser reputado como uma mácula social, uma vez que importuna todo o segmento da vida pessoal (familiar, escolar, social e profissional, propriamente dito), pois é, no convívio diário, que as pessoas tendem a manifestar o instinto perverso, seja com o intuito de manipular outrem, seja por abuso de poder, ou por puro sentimento de maldade e competitividade, muito comum no ambiente de trabalho.

Indubitavelmente, pode-se aferir que a moderna organização do trabalho, conquanto não seja a única que seja capaz de gerar a prática do assédio moral, contribui demasiadamente para essa conduta, uma vez que para se ajustar à competitividade e produtividade do mercado globalizado, a empresa impõe metas de produção, exigindo do trabalhador uma maior capacidade de resistência à pressões e grande qualificação técnica e profissional, sob pena de perder o posto de trabalho, sendo este motivo, inclusive, um dos fatores que faz com que o trabalhador "aceite" a conduta, visto que depende do trabalho pra sustento próprio e da família.

O assédio moral no ambiente do trabalho é uma conduta repugnada pela sociedade, derivada de um agente que escolhe uma vítima, por motivos que vão, desde a luta por uma melhor colocação na empresa, até a própria discriminação, e a ataca pontual ou frequentemente, com atitudes hostis com o objetivo de anulá-la moralmente. Quanto aos agentes assediadores e o destino do ataque, pode-se verificar que o assédio mais comum é aquele que parte do empregador e do superior hierárquico em relação aos subordinados.

Cabe frisar que o assédio moral é uma agressão, por vezes disfarçada, e, portanto muito difícil de buscar as provas, os sujeitos, a caracterização do dano, o nexu causal, daí residindo a ineficiência de nossos magistrados ao se deparar com tais casos.

Constatou-se que para a correta identificação do fenômeno, é necessário a presença dos seguintes elementos: conduta abusiva; natureza psicológica do atentado à dignidade da pessoa; reiteração, exposição sistemática da vítima às humilhações; finalidade implícita ou explícita de exclusão.

Ao longo da exposição, demonstrou-se que o assédio moral é um atentado à dignidade do trabalhador, princípio fundamental de natureza constitucional e universal, além de atingir, igualmente, os direitos de personalidade do empregado (privacidade, honra, integridade física e psíquica etc.), com graves consequências individuais e sociais, além de ser um fenômeno nocivo não só ao obreiro, vítima direta, mas também ao empresário, vítima indireta, que certamente terá sua produção em queda.

Convém ressaltar que o legislador pátrio, conquanto ainda tímido, já se preocupa em revelar expressamente esta prática ignominiosa, haja vista já haver no cenário legislativo, projetos de lei sobre o tema, que objetivam alterar não só a Consolidação das Leis do Trabalho, mas o Código Penal, tipificando a prática em comento, sem falar ainda que já existem algumas leis nos âmbitos regionais sobre o fenômeno, em razão de sua prática constante, merecendo intervenção do Legislativo.

Pode-se perceber a ligação do assédio moral com o dano moral, sendo aquele uma espécie deste, não apenas como o caminho judicial indenizatório e compensador do processo de humilhação e maus tratos, mas pela existência do nexu causal entre seus conceitos, pois ambos são vinculados aos agravos causados ao trabalhador no exercício da sua função.

Ademais, nota-se que há inúmeras maneiras de se prevenir a incidência do assédio moral, principalmente por parte das empresas. Uma delas seria a efetivação de um setor de recursos humanos no âmbito da empresa para o bom relacionamento entre os que ali se situam, bem como pela adoção de códigos de ética e postura idealizados pela empresa. Em síntese, um diálogo constante, contribuindo para a interação pessoal e profissional entre os que atuam no ambiente laboral.

Em derradeiro, verificou-se que o assédio moral no ambiente do trabalho com enquadra-se como dano pessoal, pois fere aquelas faculdades básicas do trabalhador, a exemplo de sua dignidade, havendo conseqüências físicas e psíquicas ao assediado, que são suficientes para buscar a responsabilização do agente agressor.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Laura Martins Maia de. **Meio ambiente do trabalho e a ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

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

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

Assédio Moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 28 de agosto de 2010.

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

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS FEDERAL. **Projeto de Lei n. 4.742/2001**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>>. Acesso em: 14 de setembro de 2010.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 8 de outubro de 2010.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 13 de setembro de 2010.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. 1ª ed., São Paulo: LTr, 2007.

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

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal Anotada**. 7ª ed., São Paulo: Saraiva, 2007.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil**. 18ª ed., Vol. I. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

CAMPINAS-SP. **Lei municipal n. 11.409/2002**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article53>>. Acesso em: 14 de setembro de 2010.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 3ª ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 6ª ed., São Paulo: Malheiros, 2005.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna**. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed., São Paulo: LTr, 2006.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

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

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2002.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. 6ª ed., v. III. Responsabilidade Civil. São Paulo: Saraiva, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. **Curso de Direito Processual Civil – Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento**. 49ª ed., Vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho**. 4ª ed., Salvador: Jus Podivm, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. 2ª ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

_____. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 15ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

MELLO, Celso Duvivier de Albuquerque. **“Aspectos jurídico-políticos da globalização”**. Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, v.2, dez. 1996.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

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

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 24ª ed. rev. São Paulo: Malheiros, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. **Instituições de direito do trabalho**. 20ª. Ed., v. I. São Paulo: LTr, 2002.

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