



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COORDENAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)**

JEAN SÉRGIO ALVES SANTOS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**CAMPINA GRANDE - PARAÍBA
2011**

JEAN SÉRGIO ALVES SANTOS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada à Universidade Estadual da Paraíba como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob as orientações do Professor Amilton de França.

**CAMPINA GRANDE – PARAÍBA
2011**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

S237a Santos, Jean Sérgio Alves.
Assédio moral nas relações de trabalho [manuscrito] /
Jean Sérgio Alves Santos. – 2011.
75 f.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Jurídicas, 2011.
“Orientação: Prof. Me. Amilton de França,
Departamento de Direito Privado”.

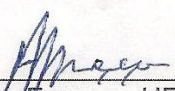
1. Assédio Moral 2. Direitos fundamentais 3. Reparação
civil I. Título.

21. ed. CDD 158.26

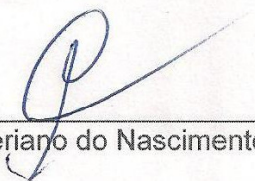
ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

JEAN SÉRGIO ALVES SANTOS


BANCA EXAMINADORA



Amilton de França - UEPB



Fábio Severiano do Nascimento - UEPB



Laplace Guedes - Laplace Guedes de carvalho - UEPB

CONCEITO FINAL: 9,0 (nove)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
CAPÍTULO I – AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO	10
1.1. A valorização do trabalho humano ao longo dos tempos.....	10
1.2. As mudanças na forma de organização do trabalho	19
1.3. A estruturação do mercado de trabalho e os impactos sobre a saúde dos trabalhadores.....	21
CAPÍTULO II - COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL: SUA NATUREZA, ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS	24
2.1. Os diversos tipos de assédio como reflexo da intolerância humana.....	24
2.2. Caracterização do assédio moral.....	26
2.3. Espécies de assédio moral	30
2.4. As fases do assédio moral	33
2.5. Os sujeitos envolvidos: breve análise do perfil do agressor, a vítima alvo dos ataques e os espectadores.....	36
2.6. Os elementos facilitadores do assédio moral nas organizações.....	43
2.7. Atitudes lícitas e assédio moral: confronto e distinção.....	44
CAPÍTULO III – AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	47
CAPÍTULO IV – O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR	53
CAPÍTULO V – A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR: O ASSÉDIO MORAL COMO DANO PESSOAL DO TRABALHADOR	61
CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS	72

RESUMO

O presente estudo tem por escopo analisar o assédio moral no âmbito da relação de trabalho, identificando o conceito deste fenômeno, seus elementos integrantes, bem como as principais características do assediador, da vítima e dos espectadores, objetivando compreender a importância da intencionalidade do agressor na prática dos atos atentatórios à saúde física e psíquica do trabalhador. Para tanto, parte-se da análise da valorização do trabalho ao longo dos tempos, buscando compreender a importância do trabalho para a dignidade do trabalhador. Num segundo momento busca-se compreender o assédio moral, buscando apresentar os resultados alcançados pelos estudos ao longo dos últimos anos, pois a análise do tema é recente na seara acadêmica, embora sempre se tenha reconhecido os malefícios à vítima, à organização a qual integra, e a própria sociedade. Uma vez abordados tais pontos, é analisado o assédio moral a luz dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana, haja vista a inexistência de legislação específica sobre o tema, sendo os princípios do direito amplamente invocados pelos magistrados ao conhecer e julgar os casos levados à apreciação do Poder Judiciário. Conclui-se, ao final, que o assédio psicológico pode causar danos irreparáveis à saúde do trabalhador, devendo o Judiciário intervir para, ao menos, minimizar os danos sofridos, por meio da reparação civil, e assim contribuir para o enfrentamento do problema.

Palavras-chave: Assédio Moral. Direitos Fundamentais. Reparação Civil.

ABSTRACT

The present study is to analyze the scope of bullying within the working relationship, identifying the concept of this phenomenon, its integral elements, as well as the main features of the harasser, the victim and the audience in order to understand the importance of intentionality in the aggressor practice of criminal attacks on physical and mental health worker. To this end, we start from the analysis of the valuation of work over time, seeking to understand the importance of work for the dignity of workers. In a second phase seeks to understand bullying, seeking to present the results achieved by studies over the past year, as the review of the recent harvest theme is academic, but has always recognized the harm to the victim, the organization which integrates , and society. Once addressed such issues, bullying is considered the light of fundamental rights and the principle of human dignity, given the absence of specific legislation on the subject, and the principles of law relied upon extensively by the magistrates to know and judge the cases brought to the review by the Judiciary. It was concluded at the end, the psychological harassment can cause irreparable damage to workers' health, the judiciary should intervene to at least minimize the damage by means of civil remedies, and thus contribute to addressing the problem.

Keywords: Bullying. Fundamental Rights. Civil reparations.

INTRODUÇÃO

Um dos graves problemas enfrentados pelas organizações, na atualidade, diz respeito ao assédio moral, sendo de suma importância o seu enfrentamento pelos estudiosos do Direito, uma vez que as consequências nas relações de trabalho vão de encontro ao princípio da dignidade humana, corolário do Estado Democrático de Direito.

Acontece que o assédio moral não é um fenômeno novo nas relações humanas, pois existe desde os primórdios da humanidade, sobretudo nas relações de trabalho, principalmente se considerada toda a evolução pela qual passou o Direito do Trabalho, cujo objetivo foi exatamente resguardar o trabalhador de condutas arbitrárias e desproporcionais por parte do empregador.

Todavia, é um problema recente do ponto de vista de sua visibilidade, já que durante muitos anos foi totalmente ignorado pelo Estado, que sequer intervinha para regular as relações entre particulares, e mesmo após a ingerência estatal, era vista, não raras vezes, como o exercício do poder diretivo do empregador.

Desta feita, as discussões em torno do assédio moral se encontram em pleno desenvolvimento, sendo objeto de estudos na área jurídica, da psiquiatria, da psicologia, da administração, dentre outras, o que demonstra a preocupação da sociedade no enfrentamento do problema, e o anseio de que seja efetiva a tutela dos interesses das pessoas envolvidas na relação de trabalho.

O assédio moral pode ser conceituado como um abuso de poder, que gera efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do empregado, projetando ainda seus efeitos sobre a sociedade, conduzindo o assediado ao desemprego, e, por conseguinte, tornar a vítima um encargo para o Estado, pois gozará de benefícios previdenciários.

Ademais, o assédio moral pode angariar prejuízos à própria organização do trabalho, vez que o empregado assediado apresenta queda em sua produtividade, dificilmente se integra ou interage com sua equipe, resultando em

déficit para o empregador, e, por conseguinte, em custos operacionais com a baixa produtividade advinda.

O problema abordado manifesta-se através de situações vexatórias perpetradas pelo empregador ou superior hierárquico, via de regra, cuja finalidade é expor o profissional a humilhações, ameaçando e constrangendo, o que poderá ocasionar rescisão indireta do contrato de trabalho, fato que finda a relação trabalhista por culpa exclusiva do empregador, nos termos do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza a rescisão pelo empregado, pleiteando a devida indenização, quando o empregador ou seus prepostos praticar contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo a sua honra e boa fama.

Não há como negar que o processo de globalização trouxe consigo a busca desenfreada pelo sucesso e lucro a qualquer custo, o que tornou o local de trabalho demasiadamente competitivo, expondo os trabalhadores a competitividade agressiva e opressiva, mediante ameaça e até mesmo situações de medo e tortura, em nome da tão esperada produtividade. Um claro exemplo dessa situação, na atualidade, são as metas impostas pelas empresas, que através da desigualdade e subordinação faz com que os empregados sejam humilhados e assediados diariamente, como forma de “incentivo” para cumpri-las.

Acontece que o terror psicológico ocasiona problemas à saúde física e psíquica do empregado, pois expõe o trabalhador a um tratamento desumano e degradante, por um período prolongado, já que a prática prolongada no tempo é requisito indispensável à caracterização do assédio moral, que resulta de vários fatores, tais como o desenvolvimento social e a globalização, e que se concretiza em situações vexatórias, voltadas à exposição do profissional a humilhações, ameaças e constrangimentos.

Nesse cenário é que se situa o presente estudo, cujo objetivo é analisar a evolução do assédio moral, identificando as suas consequências às relações afetivas e sociais da vítima, bem como os problemas à sua saúde física e psíquica, demonstrando os instrumentos constitucionais e infraconstitucionais disponibilizados pelo Estado para o enfrentamento do problema.

Para tanto, lança-se mão de uma pesquisa bibliográfica, que busca na literatura elementos para compreender a problemática do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, sem prejuízo da análise legislativa e jurisprudencial, imprescindíveis à identificação do conceito, elementos caracterizadores, consequências e forma de enfrentamento do assédio moral.

Assim, divide-se o presente estudo em cinco capítulos. No primeiro é abordada as transformações pelas quais o mundo do trabalho passou, quando se busca aferir o processo de valorização do trabalho humano ao longo dos tempos, principalmente após a Revolução Industrial, as mudanças na forma de organização do trabalho, e os impactos que este novo modelo de estruturação do mercado de trabalho gera na saúde física e psíquica dos trabalhadores.

No segundo capítulo, busca-se compreender o assédio moral, sua natureza, os elementos históricos e conceituais, demonstrando a influência da intolerância humana neste processo, os elementos que o caracterizam, as espécies e fases do assédio moral.

Ainda no segundo capítulo são analisados o perfil do agressor, da vítima, alvo do assédio moral, e dos espectadores, sujeitos envolvidos neste complexo fenômeno, o que permitirá compreender os elementos que facilitam o surgimento e proliferação do assédio moral nas organizações, sem prejuízo de ser traçada uma análise distintiva entre o assédio moral e as atitudes lícitas, uma vez que em diversas situações uma tênue linha distingue o assédio do poder diretivo do empregador.

No terceiro capítulo são analisadas as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, abordando as consequências para o próprio trabalhador, para a empresa e para a sociedade, que também sofre os reflexos do assédio moral.

No quarto capítulo é traçada uma abordagem do assédio moral como violação dos direitos fundamentais do trabalhador, quando se busca demonstrar que tal prática vai de encontro aos direitos da personalidade, aos direitos sociais e ao princípio da dignidade humana.

Por fim, no quinto capítulo, enfrenta-se a problemática da responsabilização civil do empregador, uma vez que o assédio moral pode ser

concebido como dano pessoal ao trabalhador, e faz nascer o direito de ver pleiteada uma indenização pelos danos morais sofridos, quando serão analisados alguns julgados para identificar os argumentos apresentados pelos magistrados no enfrentamento do problema, cuja competência para apreciação e julgamento é da Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO I – AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

1.1. A valorização do trabalho humano ao longo dos tempos

O termo trabalho está, conforme ensinamentos de Martins (2006, p. 4), diretamente relacionado às prostrações físicas e até mesmo de natureza moral, pois sua origem etimológica é do latim, *tripalium*, modalidade de instrumento destinado à tortura, composto por três paus ou uma canga que pesava sobre os animais.

A origem etimológica da palavra, portanto, é que conduziu ao juízo de que toda atividade, ainda que de natureza intelectual, seja concebido como algo sacrificante, como se encontra no Velho Testamento, no Livro de Gênesis, capítulo 3, versículos 17-19, no qual consta que “ganharás o pão com o suor do teu rosto” (CHIARELLI, 2005, p. 21).

Bastos (1998, p. 425), analisando a passagem bíblica supramencionada, afirma que historicamente o trabalho é visto como maldição, ou seja, uma espécie de imposição de uma pena aos homens, principalmente se considerado o fato de que no Éden não havia trabalho. Por isso acrescenta que em uma origem divina o trabalho seria uma modalidade de castigo, dor e sofrimento (BASTOS, 1998, p. 146).

Em sentido contrário encontram-se os ensinamentos de Ferreira (2004, p. 20), que analisando a passagem bíblica de Gênesis 3, em uma interpretação sistemática com outros versículos bíblicos, afirma que o trabalho não foi originado somente depois da desobediência do homem às ordens de Deus, pois em Eclesiastes, capítulo 5, versículo 17, a Bíblia exalta e recomenda que o trabalho é bom, e acrescenta: “Eis o que eu reconheci ser bom: que é conveniente ao homem comer, beber, gozar de bem-estar em todo o trabalho ao qual ele se dedica debaixo do sol, durante todos os dias de vida que Deus lhe dá. Esta é a sua parte”

Semelhante é o contido no Livro de Gênesis, capítulo 1, versículo 28, no qual Deus revela ao primeiro casal, Adão e Eva, a tarefa do trabalho, muito antes do cometimento do pecado original, como algo produtivo e abençoado, nos seguintes

termos: “Deus os abençoou: Frutificai, disse Ele, e multiplicai-vos, enchei a terra e submetei-a” (CHIARELLI, 2005, p. 21).

A Igreja Católica, ao longo dos tempos, buscando demonstrar que o trabalho é algo abençoado e que deve dignificar o homem, e não um castigo passou a defender que o trabalho é um dos fundamentos da sua doutrina social, tanto que o Papa João Paulo II pontificou que o homem é sujeito do trabalho, e nessa dimensão ética busca demonstrar ser o labor uma fonte de dignidade, e acrescentou:

[...] O homem deve submeter a terra, deve dominá-la porque é uma pessoa, um ser dotado de subjetividade, capaz de agir de maneira programada e racional e tendente a realizar-se a si mesmo. É pois como pessoa que o homem é sujeito do trabalho, o que confere ao trabalho humano seu inegável valor ético. A Idade Antiga dividia os homens em categorias, segundo o tipo de trabalho que realizava; o trabalho manual era indigno dos homens livres e por isso mesmo destinado aos escravos. O Cristianismo operou uma transformação radical de conceitos, partindo sobretudo do fato de o Verbo Encarnado ter dedicado a maior parte de sua vida ao trabalho manual, o que constitui o mais eloquente "evangelho do trabalho" e demonstra que as fontes da dignidade do trabalho devem ser procuradas principalmente não na sua dimensão objetiva, mas sim na sua dimensão subjetiva. Disto segue-se a conclusão muito importante de natureza ética de que o trabalho é "para o homem" e não o homem "para o trabalho". Assim, a finalidade de todo trabalho - ainda do mais humilde e monótono - permanece sempre o homem (IOANNES PAULUS PP. II. Laborem Exercens).

Embora as palavras bíblicas, no que toca o trabalho, sejam atuais, a valorização ética do labor humano foi perdendo, ao longo dos tempos, sua importância, o que se deve às mudanças axiológicas e pragmáticas, apresentando entendimento diverso em cada momento da evolução dos povos.

Segundo Chiarelli (2005, p. 26), o primeiro trabalho humano voltou-se às atividades de autoconsumo, ou seja, destinou-se a suprir os instintos do ser humano, dentre os quais se destacam a fome, a sede e a própria subsistência. Nesse cenário, o homem destinava-se a coletar suprimentos, pois os povos nômades buscavam, a medida que migravam de um local para o outro, coletar alimentos para a sua subsistência. Porém, com o passar dos tempos, percebeu que possuía condições para planejar e colher sem que fosse necessário mudar-se de

local, tendo dado início ao processo de fixação na terra, para trabalhando-a, por meio da agricultura e do pastoreio, ainda que incipiente, prover a subsistência.

Esse processo de descoberta do homem foi se dando de forma gradativa, e o homem passou a utilizar instrumentos para se defender dos animais, adaptar outros instrumentos para proporcionar a extração de frutos das árvores, sendo o mais comum a clava. Com o passar dos tempos passou a utilizar o arado, para trabalhar a terra, diversificando os instrumentos que, por conseguinte, resultou na divisão do trabalho entre os membros do grupo, que se estabeleceu em um local e pôs fim às migrações constantes, introduzindo uma organização, ainda que rudimentar, do trabalho, que acompanharia o homem ao longo da história da humanidade (CHIARELLI, 2005, p. 27).

Não se pode ignorar que na Antiguidade prevalecia a escravidão, que levava a um árduo trabalho, sem quaisquer condições dignas de labor, conduzindo o ser humano a condição de objeto, pois era utilizado como moeda de troca, além de ser compelido a toda e qualquer modalidade de trabalho, pois os senhores o utilizavam para seus serviços pessoais (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 32).

Em meio a esse contexto o escravo, enquanto mercadoria que poderia ser negociada, era um objeto, e como “coisa” era tratado, não recebendo nenhuma proteção, já que lhe era negada a condição de sujeito de direito (BARROS, 2005, p. 51).

Dissertando acerca da primeira proteção destinada ao trabalho, e do escravo enquanto objeto de direito, assim disserta Chiarelli:

Os Babilônicos foram os primeiros povos a tratar dos problemas relativos ao trabalho. O Código de Hamurabi regulamentou a escravidão e a aprendizagem profissional, trouxe as primeiras ideias, ainda que superficialmente, de salário mínimo e de repouso a serem reconhecidos ao trabalhador. O trabalho, entre os babilônicos, estava nas mãos de pessoas que eram tornadas escravas, como modo de pagamento de dívidas. O escravo babilônico não perdia totalmente sua condição de pessoa; era outra pessoa, mais frágil, que tinha a função de auxiliar ou mesmo substituir seu dono na missão de batalhar pelo sustento (CHIARELLI, 2005, p. 27-28).

Importante ressaltar, neste ponto, que embora os hebreus tenha contribuído, como se depreende pelo Velho Testamento, para que o trabalho fosse pensado, a modalidade de trabalho livre também era uma exceção, sendo que o trabalho manual possuía uma conotação de indignidade, já que era exercido em regime de escravidão (CHIARELLI, 2005, p. 29).

O autor supracitado aponta, ainda, que os Egípcios, por meio das Leis de Tebas e Mênfis, estabeleceram alguns parâmetros para o acesso aos postos de trabalho, buscando evitar concorrências para o mesmo ofício, de modo a possibilitar que todos tivessem acesso à atividades diversas e de forma ordenada (CHIARELLI, 2005, p. 28).

Na Grécia Antiga o trabalho também era concebido como um estigma, principalmente porque não eram todos os membros da sociedade que laboravam, já que mulheres e escravos dedicavam-se às atividades manuais, sendo que o trabalho não se revestia de qualquer espécie de dignidade, pois lhes eram negadas qualidades essenciais ao ser humano, até porque eram considerados como livres os homens que exerciam cargos políticos, militares, e aqueles que se dedicavam à meditação, como os filósofos, por exemplo (BECK, 2003, p. 159).

Corroborando com o acima exposto os ensinamentos de Chiarelli, que ao dissertar sobre o trabalho na polis grega, assim pontua:

Na sociedade grega, o trabalho manual, único existente à época, era condenado, pois, por influência da Guerra do Peloponeso e dos modelos espartanos, valorizava-se muito mais o soldado, que exercia função destrutiva em uma civilização bélica. O trabalho manual era desprezado, atingindo os escravos e também os trabalhadores manuais livres, que passaram a fugir desse tipo de ofício, muito embora se reconhecesse que o resultado dos trabalhos manuais era indispensável para a sustentação da economia. A condição de escravo, na sociedade grega, no entanto, era encarada apenas como uma condição jurídica, ou seja, o escravo não era considerado total ou exclusivamente coisa. Apesar do tratamento desumano, não perdia sua personalidade, era considerado membro da família, mesmo não tendo os mesmos direitos, honras e privilégios dos membros autênticos do clã; apesar da submissão em que vivia, julgava-se útil e respeitável pela responsabilidade parcial que lhe era atribuída (CHIARELLI, 2005, p. 31).

O Direito Romano, por sua tradicional tendência à codificação, permitiu que questões voltadas ao conceito de justiça fossem direcionadas às relações de trabalho, principalmente no que tocava os direitos patrimoniais, embora o escravo continuasse a ser um objeto de direito, sem personalidade jurídica. Apesar disso, surgiu a figura do *locatio operis*, homens livres que se observassem sua condição de prestadores de serviços a terceiros, dos quais não eram empregados, no sentido específico que se veio a emprestar ao termo, mas com os quais se obrigavam por uma determinada tarefa a cumprir ou obra a realizar (CHIARELLI, 2005, p. 36).

Também foi entre os Romanos que surgiu a figura do colono e do servo, por meio de um processo voltado à conquista de espaço pelo escravo, que se tornava colono ou servo da gleba. Anote-se que apesar de ter o homem ganhado a sua terra, a ela ficava presa, pois lhe cabia defendê-la em nome do senhor feudal, o que demonstra o despreço pelo trabalho físico, mas uma especial consideração ao trabalho agrícola (CHIARELLI, 2005, p.36).

Com o passar dos tempos surgiu, dentre os Romanos, as corporações de ofício, em que figuravam mestres, companheiros e aprendizes. Tal fase é caracterizada pela maior liberdade concedida ao trabalhador, embora os objetivos eram voltados aos interesses das corporações, e não a uma proteção efetiva ao trabalhador (MARTINS, 2007, p. 4).

Com a queda do Império Romano, houve a ascensão do Cristianismo, retomando o princípio de que o trabalho era digno, dando a labor um sentido de valorização.

Süssekind (2000, p. 85), ao dissertar sobre o tema, aponta que o Cristianismo, ao preconizar a maior preocupação pelas questões espirituais, que sobrepunha às materiais, demonstrou que o homem, que deveria ganhar o pão com o suor de seu rosto, exercida uma atividade digna, ou seja, o trabalho tornou-se fonte para a elevação do homem à uma posição de dignidade, o que o diferenciava dos animais.

Porém, foi só a partir do século XVIII que o labor passou a ser ter um significado, o que se deve, em grande parte, à evolução das relações de trabalho, e a conseqüente expansão do contrato de trabalho, o que ganhou força com a

Revolução Francesa e Industrial, e a expansão do capitalismo, quando o trabalho passou a ser visto como elemento de valorização do homem, de sua identidade social, posição social e imprescindível à sua existência (BECK, 2003, p. 22).

Segundo Chiarelli (2006, p. 66), a Revolução Industrial foi responsável por três importantes mudanças: a primeira foi a introdução da máquina e a eletricidade, tendo como combustíveis o petróleo e o carvão, o que fez com que em boa parte a mão de obra fosse dispensada, pois não mais dela necessitava para mover-se e produzir; a segunda diz respeito aos ideais burgueses, que foram conquistados e introduzidos nos centros decisórios, por meio da democracia e seus ideais de igualdade meramente formais; a terceira mudança está voltada à padronização da produção, primando-se pela quantidade produzida, estabelecendo novos vínculos, a partir da configuração do emprego e o surgimento do salário, alterando o formato da produção, decorrendo com isso a sociedade laboral.

Não há como negar que após a Revolução Industrial o trabalho passou a ser visto como fonte de riqueza, e o valor a ele atribuído, que no começo do desenvolvimento da civilização era nulo ou ínfimo, ganhou importância ímpar, pois deixou de ser visto como castigo, pena ou sofrimento, para ganhar novo significado, uma vez que o trabalhador passou a ser um homem honroso e digno, havendo uma mudança paradigmática, resultado de um longo processo de conscientização dos trabalhadores e da sociedade (FERREIRA, 2004, p. 25).

Nesse cenário é que a remuneração passou a ser valorizada, pois era um instrumento para minimizar a miséria, e exercer o controle dos indivíduos, submetendo-os à ordem social. Por isso, os postos de emprego passaram a ser definidos e especificados, havendo a migração da população rural para os centros urbanos, o que, por sua vez, contribuiu para o excesso de oferta, e a consequente aviltação da jornada de trabalho, em condições insalubres, com ganhos cada vez menores, sem contar o problema do desemprego, que se tornou uma realidade dos centros urbanos (CHIARELLI, 2006, p.52).

Lado outro, não se pode ignorar que a Revolução Francesa e Industrial inculpiram na sociedade novos valores, dentre os quais se destacam os ideais da liberdade, igualdade e fraternidade, valores estes que, na grande maioria dos casos, confrontariam com o capital, a produção e o lucro (FERREIRA, 2004, p. 24).

Isso se deve, em grande parte, porque a liberdade difundida pela Revolução Francesa chocava-se com os ideais da Revolução Industrial, e os ideais liberais passaram a ser mera abstração, “com a concentração das massas operárias sob o jugo do capital empregado nas grandes explorações com unidade de comando” (VIANNA, 2000, p. 34). Surgiu, portanto, uma nova forma de escravidão, “com o crescimento das forças dos privilegiados da fortuna e a servidão e a opressão dos mais débeis”, como disserta Vianna:

Entregue à sua fraqueza, abandonado pelo Estado, que o largava à sua própria sorte, apenas lhe afirmando que era livre, o operário não passava de um simples meio de produção. O trabalhador, na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo (VIANNA, 2000, p. 34).

Segundo Ferreira (2004, p. 25), o antagonismo entre os valores liberais, difundidos pela Revolução Francesa, e os ideais capitalistas, oriundos da Revolução Industrial, conduziram a grandes revoluções ao longo do século XIX, grande parte delas sanguinárias, principalmente no continente Europeu, e em alguns locais isolados no continente asiático e americano.

Ferreira aponta que “nessas revoluções, os maiores derrotados eram sempre os trabalhadores, os quais, famintos e maltratados, já não tinham alternativa senão derramar seu sangue na luta por melhorias; e elas demoraram a vir” (2004, p. 25).

Em meio a essa desordem resultante da guerra entre o capital e o trabalho, é que a Igreja Católica demonstrou sua preocupação, e o Papa Leão XIII, no ano de 1891, publicou a Carta Encíclica Rerum Novarum, chamando a atenção para as condições dos operários, e clamando a união das classes capitalista e trabalhadora:

[...] O erro capital na questão presente é crer que as duas classes são inimigas natas uma da outra, como se a natureza tivesse armado os ricos e os pobres para se combaterem mutuamente num duelo obstinado. Isto é uma aberração tal, que é necessário colocar a verdade numa doutrina

contrariamente oposta, porque, assim como no corpo humano os membros, apesar da sua diversidade, se adaptam maravilhosamente uns aos outros, de modo que formam um todo exactamente proporcionado e que se poderá chamar simétrico, assim também, na sociedade, as duas classes estão destinadas pela natureza a unirem-se harmoniosamente e a conservarem-se mutuamente em perfeito equilíbrio. Elas têm imperiosa necessidade uma da outra: não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital. A concórdia traz consigo a ordem e a beleza; ao contrário, dum conflito perpétuo só podem resultar confusão e lutas selvagens. Ora, para dirimir este conflito e cortar o mal na sua raiz, as Instituições possuem uma virtude admirável e múltipla. E, primeiramente, toda a economia das verdades religiosas, de que a Igreja é guarda e intérprete, é de natureza a aproximar e reconciliar os ricos e os pobres, lembrando às duas classes os seus deveres mútuos e, primeiro que todos os outros, os que derivam da justiça (PAPA LEÃO XIII, Rerum Novarum).

Em meio a esse cenário surgiu o modelo de Estado Social, que passou a exercer “sua verdadeira missão, como órgão de equilíbrio, como orientador da ação individual, em benefício do interesse coletivo, que era, em suma, o próprio interesse estatal” (VIANNA, 2000, p. 39). Logo, o Estado intervencionista fortaleceu a concepção da nova sociedade, ampliando suas atribuições, pois passou a se preocupar em mitigar as desigualdades social e econômica, o que se consagrou por meio de leis voltadas à uma nova visão do trabalho, dando início ao que Válio denomina de “nova era de dignificação do trabalhador” (2006, p. 36).

A primeira Constituição a trazer em seu bojo uma gama de dispositivos voltados à proteção da ordem econômica e social foi a Constituição do México, de 1917, seguida pela Constituição de Weimar, de 1919, e várias outras que incorporaram aos ordenamentos jurídicos essa nova visão social do trabalho, objetivando preservar o bem-estar, a saúde física e mental do trabalhador (FERREIRA, 2004, p. 26).

Na atualidade, por força dos efeitos da globalização, do avanço tecnológico e dos estímulos à mundialização dos meios de comunicação, que resultam na aceleração da mobilidade do capital, surgiram novos valores sociais, que intensificaram a competição capitalista, levando à maior preocupação com as fontes de trabalho mais baratas e flexíveis, ou seja, “o trabalho humano está sendo, pela primeira vez, eliminado do processo de produção” (RIFKIN, 2001, p. 3).

Apesar dos efeitos da globalização conduzirem a desgastes nas relações de trabalho, o labor humano vem sendo amplamente valorizado, pois “ele marca

nossa personalidade, assegura-nos identidade com que nos conhecemos e com a qual nos reconhecem” (CHIARELLI, 2005, p. 315), além de ser visto como condição para a consolidação da dignidade humana.

Não é demais mencionar que o trabalho humano passou por considerável valorização ao longo do século XX, tanto na esfera internacional, como se depreende da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, como no direito interno, pois a Constituição da República de 1988 trouxe em seu bojo uma gama de direitos fundamentais e sociais, destinando ampla proteção ao trabalhador.

Contudo, na atualidade, há uma clara tendência à desvalorização do trabalho humano, principalmente pela alta competitividade, que tem cedido lugar ao assédio moral no âmbito das relações de trabalho, pois a necessidade de se adequar ao mercado, como elemento de sobrevivência, fez surgir novas modalidades de administração, reorganização e reestruturação administrativas, que permeiam a globalização e a industrialização.

Segundo Cavalcante e Jorge Neto (2005, p. 1), essas novas técnicas de seleção, inserção do trabalhador no mercado, e a avaliação do indivíduo como trabalhador, trouxeram o novo paradigma do sujeito produtivo, pois o trabalhador que não atinge as metas estabelecidas, nem que para isso tenha que lutar contra sua própria condição humana, desprezando seu semelhante, não é um bom trabalhador, ou seja, fez surgir um exacerbado individualismo em detrimento do trabalho de grupo.

A esse cenário some-se os programas de qualidade total, da menor tolerância ao erro, ao afrouxamento da vinculação do trabalhador ao espaço físico, à flexibilização do tempo de trabalho, o que vem gerando problemas no ambiente de trabalho, pois caracteriza uma tênue linha entre a postura assumida pelo indivíduo no perante o trabalho e a que se refere à sua vida privada, reflexo das novas formas de organização do trabalho.

Logo, faz-se necessário compreender essas mudanças, que não raras vezes compromete a qualidade de vida do trabalhador, e que é de suma importância à compreensão do assédio moral como um fenômeno que vai de encontro aos

direitos fundamentais do trabalhador, e causa problemas não apenas à saúde física e psíquica do trabalhador, mas também à organização e à sociedade.

1.2. As mudanças na forma de organização do trabalho

A organização do trabalho sofreu ao longo dos tempos, como se viu no tópico anterior, uma série de transformações, conduzindo à maior ou menor valorização do trabalhador em cada momento histórico e de acordo com os valores e ideais difundidos pela sociedade. Por isso Antunes (2006, p. 34) afirma que nos países capitalistas o mundo do trabalho sofreu significativas transformações, principalmente a partir da década de 1980.

As mudanças no processo de trabalho decorreram, em grande parte, das inovações tecnológicas, e como forma de atender aos ideais capitalistas, que desde a década de 1980 vem transformando as organizações, seja pela mundialização do comércio, pela abertura de fronteiras, efeitos do capitalismo, ou pela própria reestruturação capitalista.

Segundo Harvey (2008, p. 143), essas mudanças no mundo do trabalho conduziram à profunda reorganização no mercado de trabalho, e acrescenta:

O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (HARVEY, 2008, p. 143).

Em meio a essa reestruturação do mercado de trabalho, Antunes (2006, p. 52) afirma que ocorreu a desproletarização, fenômeno apontado pelo autor como a redução do operariado industrial e fabril, caracterizado pelo trabalho manual, seja por força do quadro recessivo, seja pela revolução tecnológica, manifesta no

aumento da automação, da robótica e da microeletrônica, fenômeno que conduziu a um alto índice de desemprego,

Acrescenta Antunes (2006, p. 52) que ao lado da desproletarização do trabalho, surgiu o fenômeno da subproletarização, que consiste na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado, bem como das modalidades vinculadas à economia informal, que conduziu à precariedade do emprego e da remuneração, e à consequente desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas, configurando um retrocesso dos direitos sociais, e a ausência de proteção e expressão sindicais.

Também analisando os problemas vivenciados pelas organizações de trabalho a partir da década de 1980, encontra-se Dejours (1992, p. 13-14), para quem os problemas visualizados pelo mundo do trabalho podem ser equiparados a uma situação de guerra, onde métodos cruéis são utilizados para excluir os trabalhadores que não sejam concebidos como aptos, dentre os quais se inserem os mais velhos, pela falta de agilidade característica da idade avançada, os jovens, pela inexperiência, os menos confiantes, dentre outros, pois a organização de trabalho busca maior disponibilidade do trabalhador, produtividade, disciplina e abnegação.

A esse cenário some-se a busca pela superação individual e coletiva, pela maior eficiência e resignação, palavras de ordem nas organizações de trabalho, que em decorrência da maior competitividade do mercado de trabalho, colocam os trabalhadores em situação de alerta.

Segundo Cavalcante e Jorge Neto, este ambiente de alta competitividade, a qualquer custo, ainda que exceda os limites éticos, onde há um excesso de oferta de mão de obra, e uma consequente redução de postos de trabalho, constitui um terreno fértil para a proliferação do assédio moral, deflagradas através de condutas abusivas que, “por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e consequentemente a degradação do ambiente de trabalho” (2005, p. 2).

Silva Neto, dissertando sobre as características das organizações de trabalho, na atualidade, e sua relação com condições desfavoráveis de labor, assim pontua:

Embora não seja o amor que determine o desequilíbrio nas relações de trabalho, mas fatores econômicos de ordem estrutural do capitalismo (oferta excessiva de mão-de-obra), além de outras condicionantes de color cultural, social e político, é irrecusável reconhecer que a inexistência da referida “paridade de armas” entre empregado e empregador desenvolve um plexo de situações ensejadoras do aparecimento daquilo que a doutrina do direito do trabalho passou a denominar de “assédio moral” (SILVA NETO, 2005, p. 29).

Portanto, como se nota, as grandes mudanças ocorridas na forma de produção, aliadas ao agravamento da forma de exploração da força de trabalho, repercutiram criticamente no mundo do trabalho, gerando efeitos nefastos sobre os direitos do trabalho, tais como uma enorme desregulamentação, aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora e a precarização da força de trabalho.

Em suma, não há como ignorar que as organizações de trabalho, na atualidade, se caracterizam por instigar seus trabalhadores a defender seu emprego, produção, premiação, a qualquer custo, e os demais integrantes da organização passam a ser vistos como inimigos em potencial.

1.3. A estruturação do mercado de trabalho e os impactos sobre a saúde dos trabalhadores

O mercado de trabalho, altamente competitivo, é terreno fértil para o assédio moral, como alhures apontado, o que vem fomentando discussões em diversas áreas do saber acerca da saúde do trabalhador, pois os males causados pelo trabalho vem refletindo na qualidade de vida do trabalhador, junto a Previdência Social, aos programas governamentais, dentre outras, contribuindo para um retrocesso até mesmo na forma de se pensar o trabalho, que para muitos passou a ser fonte de sofrimento.

Isso se deve porque a violência psicológica no ambiente de trabalho é passível de ser prevenida, principalmente se considerado o arcabouço legal

destinado à proteção do trabalhador, não se aceitando, na atualidade, que a saúde psicológica do trabalhador seja ignorada pela organização e pelo Estado.

Entretanto, poucos são os estudos voltados à atenção e saúde mental do trabalhador, embora sejam comuns notícias de trabalhadores que sofreram algum acidente de trabalho, por falta de equipamentos de segurança, ou problemas de cunho físico, resultado de esforço repetitivo, por exemplo, sem, contudo, ser dada a devida atenção aos problemas psicológicos causados pelo ambiente de trabalho.

A saúde do trabalhador é uma preocupação da Organização Mundial de Saúde – OMS, que assim a conceitua:

A saúde do trabalhador é entendida como um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores, submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.

Percebe-se que a saúde do trabalhador não está relacionada aos aspectos epidemiológicos ou sanitários, ou seja, como mera prevenção de doenças físicas, pois, na verdade, trata-se de um problema muito mais complexo, pois saúde não é apenas a existência de uma doença, mas sim um estado de bem-estar.

Por isso a 8ª Conferência Nacional de Saúde, da Organização Mundial de Saúde, assim afirma:

Em seu sentido mais abrangente, a saúde é a resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso a serviços de saúde. É, assim, antes de tudo, o resultado das formas de organização social da produção, as quais podem gerar grandes desigualdades nos níveis de vida.

Devido a sua complexidade, é difícil estabelecer medidas voltadas à saúde do trabalhador, pois várias são as concepções de saúde, em especial no que se refere à saúde coletiva, sendo mais fácil para as organizações, e porque não

dizer para os projetos de saúde pública, tratar dos trabalhadores individualmente, do que lançar programas voltados à coletividade.

Acerca dessa dificuldade de se lançar mão de medidas coletivas para a proteção da saúde do trabalhador, Santos afirma que as ações coletivas, no âmbito da vigilância, “da promoção e proteção da saúde, mesmo que mais efetivas estão em segundo plano, em decorrência de um modelo centrado na consulta médica e na abordagem individual do trabalhador” (SANTOS, 2007, p. 10).

Ademais, as doenças psíquicas são de difícil diagnóstico, e os profissionais de saúde não estão preparados para lidar com os problemas de saúde (e/ou doença) dos trabalhadores, principalmente no que toca o sofrimento psíquico, até porque os trabalhadores, não raras vezes, optam por esconder seu sofrimento na luta pela manutenção do emprego. E, em nome dessa manutenção, acabam por se submeter, ainda que inconscientemente, à condições desumanas de trabalho, comprometendo sua saúde e contribuindo para o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, principalmente o decorrente de abusos por parte do empregador ou outros trabalhadores.

Resta evidente, portanto, que as condições do mercado de trabalho, e as características das organizações modernas, repercutem negativamente na saúde psíquica e física dos trabalhadores, o que se agrava se considerada a inexistência de estudos específicos, como disserta Merlo:

Ainda existe uma importante lacuna na compreensão das relações entre trabalho e saúde mental, que limita e cria impasses ainda não resolvidos, para a atenção à saúde nos serviços que atendem os trabalhadores. Por exemplo, a questão do nexo causal entre trabalho e saúde mental é uma questão ainda não devidamente resolvida e que limita a atividade dos profissionais de saúde, que atuam nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, nos ambulatórios de doenças do trabalho dos hospitais universitários, nas Unidades Básicas de Saúde, etc. (MERLO, 2007, p. 2).

Destarte, faz-se necessário que os profissionais da saúde, e os integrantes das organizações, compreendam melhor a saúde do trabalhador, para atuar na prevenção e conscientização da necessidade de se implementar medidas para a prevenção da violência psicológica que se acentua nas organizações.

CAPÍTULO II - COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL: SUA NATUREZA, ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS

Na vida das organizações, há uma constante busca pelos lucros, consequências do mundo capitalista, o que fomenta, por parte dos empregadores, líderes, gerentes, diretores, dentre outros membros das empresas, a adoção de medidas voltadas à motivação dos integrantes.

Acontece que nem sempre os superiores hierárquicos adotam técnicas de motivação que respeitam a individualidade dos indivíduos, excedendo o exercício do poder diretivo e configurando afronta aos direitos da personalidade dos empregados. Porém, para se compreender o assédio moral e suas consequências no ambiente de trabalho, para a saúde do trabalhador, e para a sociedade como um todo, é imprescindível adentrar na peculiaridade deste fenômeno.

2.1. Os diversos tipos de assédio como reflexo da intolerância humana

Inicialmente é importante ressaltar que o assédio moral se apresenta e caracteriza-se de forma bem diversa do assédio sexual, assédio racial ou outras formas de agressão ou violência física, já que possuem manifestações e efeitos diversos, embora toda forma de assédio possa ser considerada um reflexo da intolerância humana.

Dissertando acerca do assédio sexual, infelizmente um fenômeno também presente nas organizações de trabalho, Felker (2007, p. 227) o define nos seguintes termos: “O assédio sexual ou chantagem sexual vem a ser, então, a perseguição, a importunação, visando a um fim de natureza sexual”.

Trata-se, portanto, de um fenômeno antigo, fundado na cultura machista e patriarcal da sociedade brasileira, que difunde a crença de que o homem é mais forte que a mulher e, portanto, seu senhor, sendo o assédio sexual reflexo da relação de poder e um sentimento de onipotência (FELKER, 2007, p. 227).

Resta claro, portanto, que o assédio sexual é um comportamento de conotação sexual, ao passo que o assédio moral, como disserta Hirigoyen (2002, p. 54), é toda conduta abusiva que possa trazer danos à personalidade e à integridade do assediado, colocando em risco o seu emprego ou o ambiente de trabalho.

Trata-se de um ato perverso, que envolve práticas de humilhações, perseguição e ameaças, se tornando um processo de violência psicológica, motivo pelo qual é denominado de terror psicológico, já que envolve o abuso de poder e manipulação, que causa prejuízos à saúde mental e física dos trabalhadores, e a autora supracitada acrescenta:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

O assédio moral, assim como grande parte das agressões psicológicas, não deixa vestígios tangíveis, o que dificulta a sua identificação e, principalmente, a sua comprovação, pois os agressores, intolerantes por natureza, tendem a mascarar as agressões, que são carregadas de sutilezas, e as testemunhas veem como sendo consequência de conflitos entre pessoas de personalidade forte, optando por não se envolver, chegando ao ponto de se negar a cooperar com a vítima quando da denúncia, demonstrando uma inaceitável tolerância e complacências para com o agressor.

Acontece que as agressões ao trabalhador é uma clara afronta à dignidade da pessoa humana, e resultado de uma relação desigual de poder, quando praticado por superiores hierárquicos, ou de uma imposição de poder, quando ocorre entre indivíduos que ocupam postos iguais de trabalho, sendo imperiosa a intervenção do Estado para que a intolerância às diversidades não conduza ao assédio moral no ambiente de trabalho, e restem afrontados os direitos básicos do trabalhador. Para tanto, é imprescindível a caracterização do assédio moral, pois a identificação do problema é o ponto de partida para qualquer intervenção.

2.2. Conceito e caracterização do assédio moral

No ordenamento jurídico pátrio não existe previsão legal para o fenômeno em comento, ou seja, inexistente um conceito legal de “assédio moral”, o que torna ainda mais importante o conhecimento e observância dos elementos caracterizadores.

Importante observar, ainda, que apesar da falta de legislação específica sobre o assédio moral no trabalho, não há qualquer impedimento para que a prática seja considerada uma afronta aos direitos da personalidade do trabalhador.

Ademais, o princípio da inafastabilidade da apreciação de qualquer lesão ou ameaça de lesão a direito pelo Poder Judiciário faz com que a jurisprudência contribua para o reconhecimento do fenômeno e para a sua conceituação.

Segundo Alkimin (2008, p. 37), a expressão assédio moral se forma pela junção dos dois termos, sendo que assédio consiste no ato de perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes, etc., ao passo que o termo “moral” tem um conteúdo filosófico, no que concerne ao agir ético, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, visando o bem.

Hirigoyen, por sua vez, assim conceitua o fenômeno do assédio moral:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (2006, p. 17).

Segundo Alkimin, o assédio moral é também conhecido como terrorismo psicológico ou “psicoterror”, podendo ser definido como:

[...] uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e

prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho (ALKIMIN, 2008, p. 37).

Por sua vez, Nascimento assevera que assédio moral pode ser:

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p. 922).

Também buscando conceituar assédio moral, Guedes aponta que:

[...] todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamento do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (GUEDES, 2003, p. 33).

Buscando a exata compreensão para a expressão assédio moral, Stadler delimita o assédio moral como um fenômeno que versa sobre a:

[...] exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierarquicamente autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego (STADLER, 2008, p. 69).

Por sua vez, Freitas assim define o fenômeno em comento:

[...] é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (FREITAS *et al.*, 2008, p. 37).

Segundo Belmonte, o assédio moral consiste no “conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente do trabalho” (2008, p. 1.330).

Hasson afirma que a exploração da força de trabalho é um fato que sempre esteve arraigado à própria evolução histórica do trabalho, ou seja, não se trata de um fato novo na história da humanidade, o que leva o autor a compreender o dano moral como a “insidiosa especialização de uma série de práticas exploratórias da força de trabalho do ser humano” (2008, p. 1.335).

Percebe-se, portanto, que apesar da inexistência de um diploma legal que defina o assédio moral, os conceitos doutrinários vem demonstrando a preocupação dos estudiosos sobre o tema, em especial na delimitação dos elementos que caracterizam o fenômeno, dentre os quais se pode sintetizar as práticas de humilhações constantes e repetitivas, durante a jornada de trabalho, e em razão da função exercida pelo trabalhador.

A jurisprudência pátria também tem sido uniforme na conceituação do assédio moral, como se depreende do posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região, que conceitua o assédio moral, nos seguintes termos:

Seja como assédio moral ou gestão injuriosa, o tratamento despótico é incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da atividade geradora de bens e serviços, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III). Nem sempre os objetivos econômicos estão na raiz da opressão no ambiente de trabalho, originando-se o tratamento tirânico, por vezes, em disputas por prestígio ou simplesmente pelo exercício abusivo do poder, tanto assim que vêm crescendo os casos de assédio moral no âmbito do serviço público e no chamado terceiro setor (entidades filantrópicas, ONGs

etc.). [...] Provadas as agressões verbais por superior, resta caracterizado atentado à dignidade e integridade moral do empregado, de que resulta a obrigação de indenizar (art. 5º, V e X, CF; 186 e 927 do NCC) (BRASIL, TRT 2ª Região, Acórdão 20060653889, publ. 01/09/2006).

No mesmo sentido é o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que entende que o fenômeno assim se concretiza:

[...] ataques repetidos pelo empregador ou por meio de seus prepostos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, e que ferem a dignidade do trabalhador, sem se confundir com a natural pressão profissional, sem abuso, evidentemente, em decorrência das exigências modernas de competitividade e qualificação (BRASIL, TRT 15ª Região, Acórdão 015140/2008, publ. 15/12/2008).

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, o assédio moral pode ser definido como:

[...] a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Trata-se, em outras palavras, da repetição de condutas abusivas por parte do empregador ou preposto seu, agredindo sistematicamente o empregado e provocando-lhe constrangimentos e humilhações, com a finalidade de desestabilizá-lo em seu aspecto emocional e excluí-lo de sua posição no emprego (BRASIL, TRT 3ª Região, Acórdão 01863-2007-042-03-00-4, publ. 08/08/2011).

Neste ponto é importante observar que a expressão “assédio moral” é sinônima do termo *mobbing*, encontrado na doutrina e na jurisprudência como meio de designar a violência psicológica praticadas no ambiente de trabalho. A expressão deriva do “*harcèlement moral*”, utilizada na França, ou da expressão “*molestie psicologiche*”, como se denomina o fenômeno na Itália; “*bossing, harassmen*”, sinônimo de tiranizar, utilizado nos países como Austrália e Irlanda; “*coacção moral*”, em Portugal; “*acoso moral*”, “*acoso psicológico*” ou “*psicoterrorismo*”, utilizada em países hispânicos; ou, como dito acima, “*assédio moral*”, “*assédio psicológico*” ou “*mobbing*”, no Brasil (ALKIMIN, 2008, p. 21-24).

Do até aqui exposto pode-se conceituar o assédio moral como um fenômeno caracterizado pelo terror psíquico, no ambiente de trabalho, envolto à hostilidade e comunicação antiética, dirigida de modo sistemático a um ou mais indivíduos, que é colocado em uma situação de desamparo e miséria mental, psicossomática e social, comprometendo a própria qualidade de vida do trabalhador, já que se dá de forma prolongada e frequente (LEYMANN, 1996, p. 28).

Resta claro, portanto, que a conceituação do assédio moral está diretamente relacionada aos elementos caracterizadores, que devem ser analisados no caso concreto para a configuração ou não da violência psíquica imprimida ao trabalhador, caracterização esta imprescindível ao enfrentamento do problema, seja no âmbito das organizações, seja perante o Poder Judiciário, quando chamado a apreciar e julgar casos de assédio moral e violência psíquica, impondo aos empregadores a obrigação de reparar os danos sofridos, o que demonstra, repita-se, a importância dos elementos caracterizadores do assédio moral.

2.3. Espécies de assédio moral

Quando se fala em assédio moral a primeira modalidade que vem é o assédio cometido de empregador para trabalhador, ou seja, de um superior hierárquico para o subordinado. Porém, esta não é a única espécie de assédio moral, embora os autores, ao dissertar sobre as espécies, o faça com base na condição do agente e da vítima em relação ao contrato de trabalho, podendo o assédio moral se apresentar como vertical ou descendente, horizontal ou ascendente.

O assédio moral descendente, que segundo Hirigoyen (2008, p. 112) está relacionado à hierárquica, é perpetrado por pessoa com ascendência funcional sobre a outra, ou, em outras palavras, se trata da utilização abusiva dos poderes diretivo e disciplinar, reconhecidos ao empregador e a alguns de seus prepostos (FONSECA, 2007, p. 38).

Relativamente ao assédio moral descendente, Hirigoyen disserta:

Alguns autores distinguem diversos subgrupos no assédio que vem da hierarquia: - o assédio perverso, praticado com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder; - o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir as contas e assim contornar os procedimentos legais de dispensa; - o assédio institucional, que é um instrumento de gestão do conjunto do pessoal (HIRIGOYEN, 2008, p. 112-113).

Nassif, por sua vez, aponta que o assédio moral tem por escopo compelir o empregado a pedir demissão, motivo pelo qual tem muito mais “sentido quando existe estabilidade no trabalho, e não quando a empresa dispensar e pagar módicas indenizações, como e quando queira como é o caso do Brasil e de tantos outros países em desenvolvimento” (2006, p. 731).

A segunda modalidade de assédio moral é apresentada por Hirigoyen (2008, p. 113) como assédio moral horizontal, que é praticado por colegas, de mesmo nível hierárquico, sem ascendência funcional entre si.

Dissertando acerca do assédio moral praticado por colegas de mesmo posição hierárquica, Fonseca alerta para o fato de ser menos frequente que o assédio descendentes, e acrescenta:

São casos mais ocasionais, mas existentes, cuja conduta reprovável é geralmente motivada por inveja pela discrepância salarial, por maior competência do ofendido, pelo relacionamento privilegiado da vítima com a chefia, por ciúmes, etc. (FONSECA, 2007, p. 38).

A terceira espécie de assédio moral é denominada de ascendente, e é a espécie mais rara de assédio, pois é praticado pelo empregado subordinado em relação a seu chefe ou empregador (FONSECA, 2007, p. 38), e pode se consubstanciar nas seguintes condutas, como aponta Fonseca:

[...] pode-se cogitar do assédio moral ascendente levado a efeito pelo trabalhador melhor qualificado profissionalmente. É um típico caso de subordinação técnica às avessas, próprio da evolução do sistema produtivo, em que o empregador, cada vez mais distante da atividade fabril para dedicar-se à administração econômica do empreendimento, depende do

empregado que possui os conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo (FONSECA, 2007, p. 39).

Não há como ignorar que em algumas situações, embora raras, como ocorre com os atletas renomados, de remuneração de padrão elevado, que não se subordina ao técnico ou a equipe dirigente, acaba por contribuir para a tomada de atitudes abusivas, como a de boicotar ou ignorar as instruções de um treinador, podem ser compreendidas como assédio moral, praticados pelo trabalhador em desfavor de seu superior hierárquico.

Também apontando exemplos de assédio moral ascendente, Hirigoyen assim disserta:

[...] falsa alegação de assédio sexual: [...] o objetivo é atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente. - reações coletivas de grupo: é a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e não é aceito (HIRIGOYEN, 2008, p. 116).

Também visualizando os exemplos apontados pelos autores supracitados, Pamplona Filho (2006, p. 1080) afirma que a violência de “baixo para cima” não é tão rara como se possa imaginar, embora a primeira vista possa parecer irreal, e facilmente é visualizada quando um trabalhador é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto), ou mesmo no serviço público, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada, onde o trabalhador não possui estabilidade, e diante da mínima demonstração de assédio, opta o empregador por dispensar o trabalhador de seus quadros funcionais.

Factualmente, o assédio moral, embora seja mais comum na modalidade descendente, pode se apresentar entre trabalhadores de um mesmo nível hierárquico, ou até mesmo do trabalhador para o superior hierárquico, embora em qualquer modalidade apresente fases diversas, o que passa a ser abordado neste ponto.

2.4. As fases do assédio moral

Identificar como tem início o assédio moral, indubitavelmente, só é possível no caso concreto, embora não se possa negar que as características do mercado de trabalho na atualidade, e as exigências das organizações modernas, seja um terreno fértil para o surgimento e propagação do assédio moral. Logo, pode-se afirmar que o assédio moral tem início nos conflitos cotidianos, embora a trajetória do assédio moral possa mudar.

Contudo, é possível estabelecer o caminho percorrido pelo assédio moral no ambiente de trabalho, desde o seu surgimento até o seu desfecho, embora, repita-se, vários são os fatores que influenciam essa trajetória, dentre as quais se pode citar a postura da empresa perante o ocorrido, o perfil do agressor e da vítima, dentre outros.

Segundo Leymann (2000, p. 36-42), o caminho percorrido pelo assédio moral apresenta atos típicos e sucessivos, que na visão do autor observa cinco fases distintas.

A primeira fase, que geralmente dura pouco, e não constitui assédio moral propriamente dito, é caracterizada por situações de conflito, como broncas, discussões, desacordos, que com o passar dos tempos vão ganhando proporção maior, ou seja, o conflito que surge de forma acidental, vai crescendo (LEYMANN, 2000, p. 36).

A segunda fase é denominada de estigmatização, e se caracteriza pelos comportamentos reiterados, por um longo período de tempo, com o objetivo de hostilizar a vítima. É necessária, a caracterização dessa fase, que a intencionalidade do agressor esteja presente, e que se revista de propósitos hostis, com o escopo de prejudicar, maltratar, castigar a vítima, conduzindo a uma manipulação agressiva (LEYMANN, 2000, p. 36).

A terceira fase é a da intervenção da empresa, pois é na fase da estigmatização que o assédio moral (propriamente dito) se configura. Nesse

momento a empresa, ao tomar conhecimento do conflito, deve se posicionar (LEYMANN, 2000, p. 37).

Cumprе salientar que nesta fase é comum que a vítima, devido ao terror psicológico vivenciado nas duas fases anteriores, assuma o estigma e passe a ser visto como um problema para a organização, ou em outras palavras, acaba por assumir a responsabilidade que é do agressor.

Essa conduta da empresa resulta, não raras vezes, em violação aos direitos fundamentais do trabalhador, que se vê hostilizado, estigmatizado e maltratado, e não encontra na organização meios para recuperar sua autoestima, principalmente quando se trata do assédio moral descendente, modalidade mais comum, em que o superior hierárquico, assediador, busca nas características pessoais da vítima, e não na organização, elementos para justificar suas práticas.

A quarta fase é caracterizada por diagnósticos incorretos (LEYMANN, 2000, p. 38), quando a vítima tenta auxílio junto a especialistas da área de saúde, e os fatos são interpretados pelos psiquiatras e/ou psicólogos de forma equivocada, reflexo da falta de formação específica para o enfrentamento deste problema, e do inexistência de informações acerca da organização em que o trabalhador se encontra inserido, o que dificulta o diagnóstico preciso.

Em virtude da não existência de um diagnóstico correto, a vítima acaba por ser rotulada de paranoico, ou é diagnosticado com algum transtorno da personalidade, comprometendo a vida profissional da vítima, sua saúde física e psíquica, refletindo em todos os setores da sua vida.

A quinta e última fase apresenta por Leymann (2000, p. 41-42) é caracterizada pela exclusão da vítima da vida laboral, seja pelo abandono do emprego, seja pela dispensa por parte do empregador, ou em casos mais graves pela aposentadoria, pois, não raras vezes, a vítima se vê excluído da vida laboral por longos períodos de licença médica, por não ter mais forças para suportar o assédio moral, principalmente quando este é diagnosticado erroneamente pelos profissionais da saúde.

Cumprе ressaltar, ainda, que nesta quinta fase, acaso o trabalhador opte por permanecer no ambiente de trabalho, mesmo após a caracterização das quatro

fases anteriores, mas não há por parte da organização o enfrentamento do problema, o trabalhador passa por um verdadeiro calvário, que podem causar sérios danos à sua saúde física e psíquica, conduzindo a afastamentos devido ao estresse, a baixa produtividade e à reiteradas ausências ao trabalho, situação esta que, em casos mais extremos, pode levar ao suicídio, pois o trabalhador não mais se adequa àquele ambiente.

Também enfrenta as fases do assédio moral Hirigoyen (2006, p. 107-138), que a partir da análise de casos clínicos, aponta a presença de três fases no terror psicológico

A primeira fase é denominada ela autora de sedução perversa, e é caracterizada pela conduta do agressor que busca desestabilizar a vítima, levando-a à perda de confiança em si própria, com a finalidade de destruí-la. O agressor, nesta fase, se apresenta como uma verdadeira ameaça à permanência do trabalhador no ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 108).

Essa fase segue pelo enredamento, ou seja, pela prática de atos reiterados, e se caracteriza pela manipulação, por parte do agressor, que impõe à vítima uma relação de dominação, fazendo com que passe a acreditar ser dependente do assediador.

Dentre as práticas de enredamento, Hirigoyen (2006, p. 109) cita ameaças veladas ou intimidações voltadas ao enfraquecimento da vítima, a intimidação, a perda de controle por parte da vítima do que ocorre em sua vida profissional, se estabelecendo o domínio do agressor, que não busca destruir a vítima de imediato, pois sua conduta se protela no tempo, e as agressões e ameaças se dão de forma paulatina, e a vítima, quando percebe, já perdeu a sua autoconfiança, controle e liberdade.

A segunda fase apontada pela autora se caracteriza pela comunicação perversa, em que o agressor lança mão de mecanismos que dão a falsa impressão de comunicação, pois a vítima, na verdade, não está se comunicando, mas sim isolando dos demais integrantes da organização, o que lhe deixa confuso e com a sensação de angústia (HIRIGOYEN, 2006, p. 112-114).

Surge, por fim, a terceira fase do assédio moral, caracterizada pela violência perversa, e a vítima que era até então um “objeto” do agressor, passa a ser vista por ele como uma ameaça, de quem precisa se livrar. Por isso é comum que o ódio torne-se visível, e o agressor tenta conduzir a vítima a agir contra ele, induzindo a usar seus mecanismos e depois levá-lo a perverter normas, de modo que possa denunciá-lo como um “mal” empregado, invertendo a ordem com que a agressão se configurou, pois busca a qualquer custo que a vítima seja responsável pelo ocorrido.

Por isso Hirigoyen (2006, p. 138) afirma que o agressor pode incitar a vítima ao suicídio, em situações extremas, ou mesmo ao pedido de demissão ou afastamento da empresa por problemas de saúde.

Ao analisar as fases do assédio moral, Guedes (2003, p. 46) afirma que nem sempre é possível visualizar, no caso concreto, todos os estágios apontados por um ou outro estudioso, pois o assédio moral possui peculiaridades que somente é possível de identificar na análise do caso concreto.

Apesar de tal observação, não se pode negar que conhecer as fases do terror psicológico, ainda que não observe uma mesma sequência, ou mesmo não se apresente em determinado caso, é de suma importância aos integrantes da organização, pois quanto antes for identificado o problema, maiores as chances de ser o assédio moral rechaçado, e menores os prejuízos para a saúde física e psíquica do trabalhador, bem como as consequências para a organização e para a sociedade.

2.5. Os sujeitos envolvidos: breve análise do perfil do agressor, a vítima alvo dos ataques e os espectadores.

Assim como ocorre com as fases do assédio moral, o agressor e a vítima não possuem características que sempre estarão presentes, ou um perfil que possa permitir identificar, em abstrato, tratar-se ou não de um pretense agressor ou uma provável vítima do assédio moral.

Porém, algumas características pessoais podem conduzir ao correto diagnóstico, o que, somado à análise do cotidiano da organização, e de como se exterioriza o assédio moral, permite a adoção de medidas repressivas ou preventivas do terror psicológico no ambiente de trabalho.

Segundo Hirigoyen (2006, p. 139), o agressor é classificado pela Vitimologia¹ como um sujeito perverso, e com fulcro no conceito apresentado pelo psicanalista Albeto Eiguier, assim conceitua o indivíduo perverso:

[...] perversos narcisistas são aqueles indivíduos que, sob a influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro, a fim de desarmá-lo. Atacam igualmente seu amor próprio, sua confiança em si, sua auto-estima e a crença em si próprio. Ao mesmo tempo, buscam, de certo modo, fazer crer que o elo de dependência do outro para com eles é insubstituível e que é o outro que o solicita (HIRIGOYEN, 2006, p. 141).

A autora supracitada defende que todo indivíduo está sujeito, em situações de crise, a se utilizar de mecanismos perversos para se defender, principalmente quando se sentem lesados, e o sentimento de vingança vem a lume. Ressalta, porém, que o homem médio se distingue do perverso por seus comportamentos e sentimentos, pois enquanto no homem médio tais reações são ocasionais, e seguidas de arrependimento e remorso, no perverso implica em estratégia de utilização e destruição do outro, sem o menor sentimento de culpa (HIROGOYEN, 2006, p. 139).

Por isso a autora, ao delinear o perfil do agressor, aponta que tem do assediador perverso há uma personalidade narcisista, pois fazem o mal por não encontrar outro modo de existência, e que buscam o equilíbrio descarregando em outro a dor e as contradições internas que tentam mascarar (HIROGOYEN, 2006, p. 142).

E continua a autora:

¹ Guedes refere que a vitimologia foi inserida como disciplina nos cursos de nível universitário na Alemanha e na França, como parte da disciplina Psicologia do Trabalho. O objetivo dessa ciência é analisar as razões que levam o indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimação, as consequências a que induzem e dos direitos que podem pretender. Nos Estados Unidos da América, é uma disciplina independente (GUEDES, 2003, p. 28).

[...] o perverso narcisista é aquele sujeito egocêntrico, que possui um sentimento de grandeza exacerbado. Tem fantasias de sucesso e poder ilimitado. Acredita ser especial e singular. Necessita ser admirado para viver. Tudo lhe é devido. Nas relações interpessoais, explora o outro. Embora tenha necessidade de ser admirado e aprovado pelos outros, não tem a menor empatia pelos demais. Muitas vezes é movido pela inveja que sente pelos outros, seja por estes possuírem coisas que o perverso não tem, seja simplesmente por saberem extrair prazer de suas próprias vidas. Não se envolve afetiva e emocionalmente, é incapaz de experimentar emoções depressivas, como luto e tristeza. Quando é abandonado ou decepcionado, aparenta estar deprimido, mas em verdade sente raiva, ressentimento e desejo de vingança (HIRIGOYEN, 2006, p. 142).

Percebe-se que Hirigoyen utilizou o termo “narcisista” como adjetivo, trazendo-o ao lado do vocábulo “perverso”. Logo, para compreender o sentido atribuído pela autora à expressão “perverso narcisista”, cumpre transcrever a definição dada por Ovídio, *in verbis*:

Narciso é alguém que crê encontrar-se olhando-se no espelho. Sua vida consiste em procurar seu reflexo, apenas enquanto espelho. Um Narciso é uma casca vazia, que não tem existência própria, é um “pseudo” que busca iludir para mascarar seu vazio. Seu destino é uma tentativa de evitar a morte. É alguém que jamais foi reconhecido como ser humano e que foi obrigado a construir para si um jogo de espelhos para dar-se a ilusão de existir. Como num caleidoscópio, nesse jogo de espelhos, por mais que se repita e se multiplique, o indivíduo permanece construído sobre o vazio (*apud* HIRIGOYEN, 2006, p. 143).

Hirigoyen, ao enfrentar o problema do perverso narcisista, aponta algumas características que o revela, nos seguintes termos:

O perverso narcisista é um vampiro emocional que, para remediar seu vazio, alimenta-se da energia dos que se vêm seduzidos por seu charme. Por ser vazio, não ter nada em seu interior, um Narciso passa a parasitar o outro, e, como uma sanguessuga, tenta alimentar-se da substância do outro, apropriar-se da vida do outro, e, se isso for impossível, intenta destruí-lo para que não haja vida em parte alguma. Para mascarar esse vazio (e não combatê-lo, pois o combate implicaria a cura do perverso), ele desvia-se de seu vazio apoderando-se da carne e da substância do outro para preencher-se, mas jamais irá sentir a sensação de preenchimento que tanto busca, pois a mesma substância do outro é insuficiente para alimentar um ser tão vazio, que é incapaz de acolher, captar e tornar sua a substância do outro. Pelo contrário, essa substância revela-se seu pior inimigo, porque desmascara seu próprio vazio (HIRIGOYEN, 2006, p. 143).

Percebe-se, pelos apontamentos da autora supramencionada, que a inveja é o propulsor da ação perversa, pois o agressor é movido pelo sentimento dos outros, e busca extrair prazer de atos atentatórios à vida da vítima, pois inveja o sucesso alheio, a família, a vida em sociedade, etc. Assim, apropria-se das paixões do outro, absorve a energia positiva, dela se alimenta e com ela se regenera, pois despeja no outro toda sua carga de energia negativa (HIRIGOYEN, 2006, p. 149).

Por utilizar de instrumentos de sedução perversa, o agressor não possui noção de respeito pelo outro, ou muito menos lhe nutre qualquer afeto, pois a sua força está exatamente na insensibilidade e falta de escrúpulos. Logo, não se sente responsável por nada, e ao projetar os seus insucessos e dificuldades no outro, assedia sem qualquer remorso.

Guedes (2003, p. 59), ao dissertar sobre o perfil do assediador, afirma que o perverso demonstra uma capacidade excepcional de enganar a todos, inclusive médicos e juízes, e embora tenha profunda consciência das regras de convivência social, prefere transgredi-las, pois seu objetivo é derrotar o interlocutor e enredá-lo numa ética perversa.

As características principais do assediador foram acima elencadas, embora não seja possível afirmar que em todos os indivíduos estarão presentes tais peculiaridades. Porém, traçar o perfil psicológico do trabalhador mais propenso a se tornar vítima do assédio moral, é tarefa ainda mais difícil, principalmente no atual estágio em que se encontram os estudos acerca deste fenômeno, pois pode-se afirmar que a vítima pode ser qualquer pessoa, e que não existe uma categoria de pessoas predestinadas a se tornar uma vítima de assédio moral.

Segundo Guedes (2003, p., 65) a vítima tem sido descrita pelos estudiosos do tema como aquela pessoa que foi escolhida pelo agressor por ter valiosas qualidades profissionais e morais que o assediador busca roubar, ou seja, como o assediador é ausente de subjetividade, tenta apropriar-se das qualidades que lhe faltam, e que o outro demonstra possuir em abundância.

Logo, a vítima geralmente é dotada de responsabilidade acima da média, possui elevada autoestima, sente prazer em viver, acredita nas pessoas que a cercam; e, exatamente por reunir essas qualidades, suscita inveja e torna-se

incômoda para o agressor, já que lhe representa uma ameaça a seu cargo ou a sua posição perante o grupo, sendo que sua força vital a transforma em presa (HIRIGOYEN, 2006, p. 220).

Por isso Hirigoyen (2006, p. 220) afirma que na lógica perversa, o indivíduo que detém capacidade de autonomia e independência, capacitação por sua inteligência e atitudes, iniciativa, popularidade, carisma, liderança inatas, alto sentido cooperativo e de trabalho em equipe, representa perigo ao agressor, que por ser movido pela inveja, ou mesmo pelo medo de ser suplantado, impõe um sistema de poder para anular a vítima.

Silva, ao dissertar sobre o perfil das vítimas de assédio moral, assim pontua:

Pensemos em uma pessoa de alguma forma diferente dos outros: uma mulher em um escritório de homens ou vice-versa, uma pessoa mais qualificada, mais jovem, mais competente, ou o caso clássico do recém contratado, talvez mais qualificado e mais jovem, mesmo que colocado imediatamente em posto de comando na empresa: as chances de sofrer assédio moral para eles serão certamente maiores (SILVA, 2005, p. 191).

Acontece que o perfil da vítima não é exclusivo, pois há também aqueles trabalhadores que apresentam características opostas, como humildade, problemas existenciais ou limitações diversas, que os tornam alvos fáceis da arrogância e perversidade do assediador (SILVA, 2005, p. 192).

Por isso Hirigoyen (2006, p. 155) afirma que o assediador tende a detectar vulnerabilidades do trabalhador para atingir a identidade ou a autoestima, pois ao contrário do que se possa imaginar, a vítima não é em si mesma depressiva, mas o agressor procura identificar o ponto fraco da vítima, a parte vulnerável em que há debilidades ou patologia, o que de resto existe em todos os seres humanos, para torná-lo vulnerável e destruí-lo.

Acrescenta a autora supramencionada que o assediador faz vir à tona falhas e traumas da vítima, esquecidos de sua infância, e embora não exista um perfil psicológico específico para as pessoas assediadas, existem contextos

profissionais e situações que levam os indivíduos a correrem mais riscos de se tornarem vítimas de assédio moral, a exemplo dos indivíduos cujas personalidades perturbam por serem diferentes, por resistirem à padronização, tais como as pessoas extremamente honestas, excessivamente éticas ou dinâmicas demais (HIRIGOYEN, 2008, p. 219).

Essas pessoas, ensina a autora, teriam maiores dificuldades em se adaptar ao grupo, por resistirem em perder sua personalidade e se tornarem iguais aos outros. Em semelhante posição de risco, ensina a autora, estão aquelas que passam a ser alvo de discriminações em função do sexo, cor da pele, aparência física ou competência (HIRIGOYEN, 2008, p. 219).

Não se pode ignorar, ainda, que além das características individuais da vítima, o cenário em que se encontra inserida podem conduzir a situações extremas, em que devido a maior vulnerabilidade, lhe coloca em situação de desvantagem perante os outros.

No plano coletivo, várias são as situações em que uma coletividade faz recair a culpa de tudo sobre uma pessoa, ou sobre um determinado grupo, que nada tem a ver com o fato. É o que Hirigoyen (2008, p. 228) denomina de “bode expiatório”, situação na qual se escolhe uma vítima, lhe atribui a culpa, e com isso livra-se de todos os tipos de tensão coletiva, pacifica-se a situação levando todo o grupo contra uma pessoa, canaliza-se a violência a uma pessoa sobre a qual o grupo consente em não se importar com o que acontecerá a ela. Anote-se, porém, que o assédio moral em processos como esse, somente se consolida quando uma mesma pessoa é constantemente colocada na posição de bode expiatório.

Percebe-se, portanto, que as vítimas não são pessoas portadoras de patologias específicas, mas, sim, são pessoas com determinadas características que podem torná-las potenciais vítimas. Logo, qualquer tentativa de classificação de tipos ideais de vítima, tem valor meramente formal, descritivo, que indica probabilidades e que, portanto, deve ser examinada com reserva.

Todavia, não há como ignorar que muitas pessoas se acomodam no papel de vítimas, o que é denominado por Hirigoyen (2008, p. 68) de posições vitimárias, pois segundo a autora a posição de vítima dá sentido à crise existencial

de certas pessoas, que passam a perseguir continuamente o agressor para manter essa forma de vida. E, por mais que obtenham do agressor uma reparação, esta nunca será suficiente.

Ao lado do assediador e da vítima, encontram-se os espectadores. Parreira (2007, p. 125), ao dissertar sobre o tema, aponta que no ambiente de trabalho, quando uma pessoa sofre humilhações, surgem cinco grupos bem distintos: o primeiro é aquele que assiste a tudo e se cala, ignorando o assediador e a vítima.

O segundo grupo é aquele que faz que nada vê para não se angustiar, ou seja, se questionado acerca da existência do assédio moral, nega que tenha presenciado qualquer situação crítica, pois acredita que assim não estará sofrendo as consequências do terror psicológico (PARREIRA, 2007, p. 125).

O terceiro grupo é aquele que tenta, de início, apoiar a vítima, porém, logo é desestimulado e não toca mais no assunto (PARREIRA, 2007, p. 125), principalmente por temer se tornar também uma vítima do assediador.

Um quarto grupo, muito pequeno, é composto de pessoas que emprestam solidariedade à vítima e que, se preciso, poderão servir como testemunhas (PARREIRA, 2007, p. 125).

O quinto grupo é aquele que formado por indivíduos que só tiram proveito da situação que, por medo, ou simplesmente para imitar o agressor, tratam de hostilizar a vítima, pois acreditam que a organização estimula e até aplaude esse comportamento (PARREIRA, 2007, p. 125).

Acrescenta o autor supracitado que o quarto grupo é composto por aqueles que tendem a apoiar a vítima, a fim de que esta não sofra mais represálias, seja impedindo um boicote passando informações que à vítima foram sonegadas, seja tentando incluí-la em um grupo do qual fora isolada, dentre outras atitudes (PARREIRA, 2007, p. 130), e por tais características podem ser vistos como pretensas vítimas.

Por fim, cumpre ressaltar que o quarto grupo apenas age com empatia, concordando com tudo o que o assediador diz e faz, porém, de alguma forma

atrapalham seus planos, o que acaba irritando ainda mais o assediador e aqueles que abertamente o seguem. Então, os boicotes, as hostilidades, as humilhações, como se fossem balas perdidas, não raras vezes atingem esse grupo de pessoas que se deixa ficar no meio caminho da coragem (PARREIRA, 2007, p. 130).

2.6. Os elementos facilitadores do assédio moral nas organizações

No tópico anterior foram vistas as principais características do agressor, da vítima e dos espectadores do assédio moral, que buscam auxiliar na identificação do problema. Porém, vários são os elementos externos aos sujeitos envolvidos que podem contribuir para o surgimento ou perpetuação do assédio moral nas organizações.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional cada vez mais em ascensão, segundo levantamento recente realizado em diversos países desenvolvido.

Acontece que a Organização Mundial de Trabalho não tem disposições específicas acerca do assédio moral, embora a Convenção nº 111 da OIT trate sobre a discriminação no ambiente do trabalho.

Partindo da Convenção supramencionada que Mallet busca apontar circunstâncias que podem facilitar o surgimento do assédio moral, dentre as quais se destaca a desigualdade arbitrária, desarrazoada, inaceitável diante das circunstâncias.

A esse cenário, some-se o fato de que muitas organizações mostram-se alheias à prática do assédio moral, fechando os olhos à essa triste realidade, o que geralmente se exterioriza pela indefinição ou, pelo contrário, desmandos e guerra de poder no próprio ambiente de trabalho, o que é facilitado num local onde tudo é permitido e o poder das chefias não encontra limites.

A má comunicação também pode contribuir para o surgimento e disseminação do assédio moral, pois a concentração de informação nas mãos de

poucos, tende a demonstrar uma organização precária, insegura e com falhas na gestão, o que tende a agravar situações de conflito e riscos.

Ademais, a inércia da organização na busca de resoluções para esse tipo ou outros tipos de conflito, bem como o não investimento, demora e/ou relaxamento (negligência) na busca pela melhora constante do ambiente do trabalho, implica em um nível de culpa na relação contratual, e se apresenta para o agressor como uma organização que tolera qualquer forma de discriminação.

Outrossim, o clima organizacional de descontentamento e conflitos, mesmo onde não seja área de risco ou periculosidade, pode levar o mais forte à prática de assédio moral, o que se agrava se inexistirem regras claras, permitindo que os líderes utilizem os meios que entender necessários para alcançar seus objetivos, podendo conduzir a situações degradantes para a saúde física e psíquica do trabalhador.

2.7. Atitudes lícitas e assédio moral: confronto e distinção

Ao tratar do assédio moral deve-se ter certa cautela para evitar a generalização, pois nem toda conduta adotada pelo empregador, superiores hierárquicos ou mesmo trabalhadores de um mesmo nível hierárquico configuram assédio moral, principalmente quando se trata de questões relacionadas ao exercício do poder empregatício. Em outras palavras implica dizer que não se pode aceitar como assédio moral toda e qualquer prática voltada ao direcionamento do trabalho, ou a forma de lidar com o trabalhador, pois o terror psicológico exige alguns elementos caracterizadores, dentre os quais se destacam a reiteração dos atos e a intencionalidade do agressor.

Dissertando sobre este problema Aguiar afirma que o fato de a relação de emprego envolver a subordinação jurídica contratual, leva a que a submissão do empregado ao empregador seja, “constantemente, confundida com a sujeição aos desmandos de quem administra a organização” (2006, p. 19-80), o que implica dizer

ser o local de trabalho propício ao desrespeito aos direitos do trabalhador, embora nem toda conduta perpetrada implique em assédio moral.

Por outro lado, é sabido, como destaca González Navarro, que a situação de conflito pertence “à essência das relações do ‘eu’ com o ‘outro’”, o que é normal porque pertence “à natureza das coisas e, por isso mesmo, não há que se lhe dar demasiada importância” (2002, p. 138).

Não há como ignorar que no cotidiano das organizações os trabalhadores se deparam com situações de confronto, bastando, para isso, a simples convivência com o outro. Igualmente, é sabido que há pessoas que são mais ou menos corteses e respeitadas, outras que são mais ou menos sensíveis, algumas têm maior ou menor pendor para o autoritarismo, outras são mais submissas e obedientes, os graus de paciência e de tolerância também são diferentes e, enfim, há uma série de circunstâncias que levam a situações de conflitos ou de relacionamentos mais turbulentos ou sofridos.

Dentro do poder geral de direção que detém o empregador, que engloba o poder de organização, regulamentação, fiscalização e disciplina, o empregador pode não só estruturar e regradar as formas e meios de produção, como também exercer um controle e uma fiscalização sobre a pessoa do trabalhador, e a execução de suas tarefas, a ponto de punir disciplinarmente o trabalhador faltoso ou desobediente.

Acontece que tais poderes não são ilimitados, e devem ser exercidos pelo empregador dentro dos parâmetros legais e jurídicos, segundo critérios de ponderação, prudência e consideração, pois os excessos cometidos podem conduzir à caracterização do assédio moral, e a conseqüente afronta aos direitos fundamentais do trabalhador. Logo, são os excessos censuráveis, ensejando as medidas preventivas ou repressivas cabíveis em face de quem agiu contrariamente à ordem jurídica.

Ademais, não pode o assédio moral ser confundido com o exercício arbitrário, abusivo ou excessivo do poder diretivo do empregador, que nestes casos apenas extrapola seu perímetro de livre atuação, valendo-se de métodos impróprios de direção do trabalho para obter maior aproveitamento da mão de obra, geralmente

estabelecendo condições de trabalho desfavoráveis ao trabalhador, mas que melhor atendam aos interesses dele, empregador.

Porém, deve o julgador estar atento à atuação do empregador, e se não restar configurada a prática de um ato ilícito, ficando os abusos na seara do egoísmo e da falta de respeito, ou mesmo no mau gerenciamento dos recursos da organização, há que se separar, pois, as “condutas de verdadeira hostilidade e perseguição encobertas, daquilo que pode constituir simples desacordo ou exigência rigorosa de determinado comportamento laboral”.

De igual forma, não configura assédio moral o comportamento menos cortes, que usualmente é constatado no ambiente de trabalho, pois embora se apresente como um conflito, e pode gerar estresse e manifestações de maltrato esporádico, falta-lhe a intencionalidade e a repetição de atos por um longo período, ou seja, ainda que conduza a um conflito, não é capaz de causar terror psicológico no trabalhador.

Desta feita, os conflitos cotidianos na relação de trabalho, sejam em maior ou menor gravidade, por si só não constitui o assédio moral, que deve se sustentar em fatos objetivos. Logo, a conduta dura e exigente do empregador ou superior hierárquico, no intuito de obter resultados satisfatórios, ou a indiferença de uns e outros, infelizmente reflexo de uma sociedade menos solidária, não são capazes de configurar o terror psicológico.

Outrossim, pressões e comportamentos agressivos ou violentos, mas que não adquirem a ilicitude do assédio moral, seja por decorrer naturalmente da relação de trabalho, seja por se dar de forma esporádica, não caracterizam o assédio moral.

Resta evidente, portanto, que o critério mais seguro para se identificar a prática do assédio moral, é o exame de cada caso concreto, pois a situação e suas respectivas peculiaridades, causas e consequências, é que caracterizarão ou não o assédio moral, pois nem toda conduta perpetrada no ambiente de trabalho é ilícita, e mesmo que ilícita, se lhe faltar a reiteração de atos e a intencionalidade do agressor, ainda que se apresente como uma afronta aos direitos do trabalhador, não configurará assédio moral.

CAPÍTULO III – AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em linhas gerais restou demonstrado que o assédio moral, enquanto fenômeno inserido no ambiente de trabalho, traz sérias consequências para a vítima, em especial à sua saúde física e psíquica, embora a ela não se restrinja, pois as consequências se projetam para a organização e para a sociedade. Daí a importância de se analisar, de forma mais específica, as consequências do assédio moral.

É sabido que a qualidade no ambiente de trabalho resulta de diversos fatores, dentre os quais se destacam a motivação, o bom relacionamento entre os trabalhadores, a união de forças voltada a um objetivo comum, que é a realização do trabalho, dentre outras.

Barreto *et al.* (2008, p. 36) afirma que a qualidade no ambiente de trabalho, sob o prisma individual, exige além de relacionamentos produtivos, a integração de todos os envolvidos; logo, não havendo o comprometimento dos trabalhadores, a qualidade restará prejudicada.

Por isso Martinigo (2007, p. 98) afirma que o assédio moral não atinge apenas a vítima, mas toda a organização, deteriorando o ambiente de trabalho de forma traiçoeira, o que conduz a consequências devastas, que tendem a se agravar quando a organização se omite perante a prática do terror psicológico.

Segundo o autor supracitado, quando a empresa se cala diante do assédio moral, paga um preço muito alto, pois o terror psicológico tem sua causa na ineficiência da organização, tendo entre outras consequências a queda da produtividade (MARTINIGO, 2007, p. 98).

Anote-se, ainda, que a produtividade do trabalhador é diretamente afetada quando se torna vítima da violência no ambiente de trabalho, ou ainda quando testemunha a prática do assédio moral, pois projeta no assediado a sua pessoa, e passa a se comportar como uma pretensa vítima.

Logo, o assédio moral afeta a qualidade do ambiente de trabalho, causando um mal-estar em virtude do ambiente hostil, de apreensão e medo que se instala, tanto que Hirigoyen (2006, p. 230) afirma que estudos demonstram que as vítimas de assédio moral apresentam os piores desempenhos se comparados a outros trabalhadores.

O assédio moral, enquanto problema organizacional, já que a negligência da empresa é que permite a sua instauração e principalmente a sua difusão, gera graves consequências para a empresa, pois o terreno fértil proporcionado pelas organizações que ignoraram o problema, tende a prejudicar a imagem da organização, pois se o “assédio moral ocorre porque encontra um terreno fértil e tende a se cristalizar como uma prática é porque seus autores não encontram maior resistência organizacional ou reprovação nas regras” (BARRETO *et al.*, 2008, p.39).

Acontece que o prejuízo vivenciado pela organização não se restringe à queda na produtividade dos trabalhadores, pois vai muito além, já que o aumento do absenteísmo, devido ao afastamento do funcionário para tratamento de saúde em decorrência das sequelas deixada pela violência, gera prejuízos efetivos à organização, que se agravam pelo pedido de demissão, não raras vezes deixando resquícios mesmo após a vítima deixar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 232).

Não se pode ignorar, ainda, que o desequilíbrio emocional vivenciado pelo assediado pode conduzir à perda da concentração no trabalho, podendo contribuir para o acidente de trabalho, sendo este outro fato que gera o absenteísmo na organização, e eventual perda de equipamentos (CIMBALISTA, 2008, p. 43).

A esse cenário some-se as demissões provenientes do assédio moral, e os gastos que a organização passa a ter com a reprodução de pessoal, já que o afastamento das vítimas conduz a contratação de novos funcionários, que devem ser treinados para assumir o posto deixado pelo assediado.

Outra consequência resultante do assédio moral é a imagem externa da organização, em virtude dos inúmeros processos judiciais, ou mesmo da propaganda negativa, a exposição na mídia, a redução dos atrativos de recrutamento de pessoal, dentre outras sequelas, que podem tornar a empresa alvo

de críticas constantes, comprometendo a sua estabilidade e respeitabilidade no mercado (CIMBALISTA, 2008,p. 53).

Não bastassem as consequências para o ambiente de trabalho, a vítima do assédio moral também sofre mazelas pela prática do terror psíquico, e o trabalho, indispensável à vida com dignidade, passa a ser visto como uma tortura.

Porém, a vida do trabalhador acaba por se confundir com a da organização, onde seu tempo depende da demanda e das necessidades da empresa, e o trabalhador, para suprir suas necessidades pessoais, depende do trabalho, que é uma necessidade do indivíduo, pois a ele lhe dá sentido. Desta feita, tudo o que ocorre na vida da organização, reflete na vida pessoal do trabalhador, o que, na atualidade, tem se caracterizado pela fadiga, desgaste e sofrimento, pois as organizações, em nome da maior competitividade, vem deixando de lado a preocupação com o bem-estar do trabalhador.

A esse cenário some-se o fato de que as pressões e exigências são cada vez mais comuns e intensas, e como alhures apontado, corrobora para o desencadeamento de transtornos de ordem física e psíquica, e o indivíduo, mesmo ciente da importância e da necessidade do labor em sua vida, deixa de vê-lo como elemento de satisfação, havendo uma clara desvalorização do trabalho na atualidade, em detrimento dos direitos sociais conquistados ao longo dos tempos.

Segundo Freire (2009, p. 87), dentre os fatores que dão causa ao sofrimento no ambiente de trabalho, encontra-se o assédio moral, que gera consequências para a saúde física e psíquica do trabalhador, sendo uma das causas mais importantes de estresse laboral, que pode causar ou agravar transtornos psicopatológico, psicossomático e comportamental.

Não se pode ignorar que a gravidade das consequências do assédio moral para a vida do trabalhador está diretamente relacionada à intensidade do assédio, a sua duração e ao número de pessoas implicadas (HIRIGOYEN, 2006, p. 234). E, como já apontado, pode levar ao pedido de demissão, ao afastamento por problemas de saúde ou por acidentes de trabalho, dentre outros.

Ademais, o assédio moral pode conduzir a vítima à perda da identidade, já que esta é construída de forma gradativa ao longo de toda a vida, e o assédio,

que insere na vítima a sensação de incapacidade de reação psicológica, pode ter consequências no surgimento de traços da personalidade, anteriores, ou distúrbios psiquiátricos, pois o indivíduo entra em um estado de alienação, perdendo o próprio domínio, já que se sente afastada de si mesma (HIRIGOYEN, 2006, p. 235).

Anote-se, ainda, que há situações em que a vítima se sente esmagada, perde a paixão pela vida, pelo que faz, entrando em um quadro de depressão crônica, o que é denominado pela autora supracitada de “assassinato psicológico” (HIRIGOYEN, 2006, p. 235), sem ignorar as situações em que a vítima tem a sua personalidade alterada, e passa a ter uma desconfiança excessiva.

Portanto, o assédio moral causa grave danos psicológicos e físicos aos indivíduos que sofrem ou presenciam a prática do terror psicológico, pois os sentimentos mais comuns é o da humilhação e da vergonha.

Segundo Ades (1999, p., 54), a humilhação depende do contexto em que ocorre o assédio moral, e como cada indivíduo reage diante do terrorismo psicológico, sendo a humilhação a percepção do rebaixamento induzida por um juízo ou comportamentos depreciado por outrem.

A vergonha, sentimento também exteriorizado em decorrência do assédio moral, é a avaliação negativa que a pessoa faz de si, e está relacionada a seus valores, regras e padrões; logo, tudo pode ser motivo de vergonha, desde uma parte de seu corpo, ou um fracasso experimentado (ADES, 1999, p. 55).

Barreto *et al.* (2008, p. 142) , por sua vez, aponta que o assédio moral pode levar o indivíduo ao uso de drogas, sendo o álcool a mais comum, sem ignorar a possibilidade de vir o trabalhador reproduzir a violência sofrida, no ambiente de trabalho, em outros espaços sociais, como refleti-la por meio da violência doméstica.

Para a autora, “estar desempregado ou ficar sem emprego, mesmo que temporariamente, é devastador para a identidade do indivíduo” (BARRETO, 2008, p.142), e a simples possibilidade de ser tolhido do seu trabalho, como ocorre com o assédio moral, é capaz de comprometer a saúde física e psíquica do trabalhador e, por conseguinte, a saúde da própria organização.

Acontece que os problemas gerados pelo assédio moral não se limitam ao ambiente de trabalho e à saúde física e psíquica do trabalhador, pois se considerada a complexidade deste fenômeno, deve-se reconhecer que se trata de um processo contínuo e de consequências amplas e complexas, alcançando a esfera sociais, pois os “seus impactos e prejuízos arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos” (FREITAS, 2007, p.3).

Importante ressaltar que o assédio moral acaba sendo ignorado no âmbito social, embora afete a toda a sociedade de forma direta ou indireta. Significa dizer, em outras palavras, que toda vez que um trabalhador sofre os ataques nefastos do assédio moral, ocorre uma violação do psiquismo, levando essa pessoa a delirar de maneira mais ou menos transitória, tendo como consequência quase que imediata o seu afastamento do trabalho, que pode se dar de forma provisória ou definitiva (HIRIGOYEN, 2008, p. 240).

Em qualquer situação em que há o afastamento, seja ele provisório ou definitivo, a sociedade é compelida a pagar um preço, pois o afastamento, por si só, gera um aumento no número de atendimento nos hospitais, o que poderia ser evitado, e se o afastamento for prolongado, os trabalhadores são direcionados à Previdência Social, seja por meio de auxílio doença previdenciário ou acidentário, ou em situações mais graves, por meio da aposentadoria precoce, o que onera o sistema, com custo para os contribuintes (FREITAS, 2007, p. 4), ou seja, para a sociedade como um todo.

Segundo Hirigoyen (2008, p. 240), o estresse e a violência originária do assédio moral causam aumento da pressão sobre os serviços sociais e sobre a Previdência Social, em especial nos casos em que as vítimas se tornam não empregáveis, pois o isolamento e a vergonha deixam em algumas vítimas o sentimento de solidão, que leva ao ostracismo. Nesse cenário, os trabalhadores se veem ocupados, cuidando das próprias feridas e tentando superar a própria dor, razão pela qual ocorre o isolamento da família e do círculo de amizade, desgastando de forma severa as relações familiares, os filhos, que além de serem privados da figura paterna ou materna, são expostos ao descontrole, à irritação desencadeando o sentimento de abandono e de não serem amados, criando indivíduos com sérios traumas.

Outra consequência social do assédio moral é o alto número de ações judiciais em busca de indenizações em decorrência do assédio moral, ou por força de acidentes de trabalho provenientes do terror psicológico, que tendem a sobrecarregar o Poder Judiciário com demandas que podiam ser evitadas ou solucionadas na esfera organizacional (FREITAS, 2007, p. 5).

Ademais, os custos econômicos deste tipo de violência, relacionados a processos indenizatórios movidos pela vítima, certamente são repassados a custos e preços, sendo normal o repasse das margens de lucro para ajustar os custos jurídicos ou financeiros das organizações (CIMBALISTA, 2008, p. 62).

Segundo Martiningo (2007, p. 112), o assédio moral conduz a perda da imagem da empresa ou sua reputação, o que reflete em prejuízos para a sociedade, na medida em que isso pode gerar a perda de mercado por parte da organização e, por conseguinte, o aumento do desemprego, a diminuição das receitas do país afetando o nível de renda e a qualidade de vida dos cidadãos.

No Brasil, em pesquisa realizada por Guimarães e Vasconcelos (2004, p. 27), junto ao gasoduto Brasil-Bolívia, identificaram uma prevalência anual de ocorrência de assédio moral em cerca de 7% (sete por cento) dos trabalhadores, índice alarmante principalmente se considerado o alto número de profissionais que negam a prática do terror psicológico.

Acontece que inexistem estudos específicos acerca das consequências do assédio moral, o que dificulta sejam apurados os danos efetivos provocados pela sua prática, embora se acredite que grande parte das aposentadorias por invalidez estão vinculadas à constantes agressões psíquicas no ambiente de trabalho, levando à problemas psicológicos irreversíveis, e à consequente incapacidade definitiva para o trabalho.

Resta evidenciado, portanto, a gravidade do assédio moral, o que demonstra a necessidade das organizações enfrentarem tal fenômeno, sob pena de colocar em risco a sua própria sobrevivência no mercado de trabalho, afrontar direitos fundamentais do trabalhador, e transportar para a sociedade as sequelas de um problema organizacional.

CAPÍTULO IV – O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

O estudo dos direitos fundamentais é de suma importância para o Direito, principalmente em um ordenamento jurídico como o brasileiro, que consagrou expressamente no texto da Constituição um amplo rol de direitos e garantias fundamentais.

Segundo Perez Luño (2011, p. 19-20), cabe aos direitos fundamentais determinar o tipo de Estado de Direito, ou seja, tratar-se de um Estado Liberal Social, como proclamado nos textos constitucionais, pois o alcance e significado está diretamente relacionado à tutela dos direitos fundamentais que, por sua vez, têm condicionado seu conteúdo ao tipo de Estado de Direito em que se formulam.

Resta claro, portanto, que há uma intrínseca dependência entre o Estado de Direito e os direitos fundamentais, “já que o Estado de Direito exige, e implica para sê-lo, garantir os direitos fundamentais, enquanto que estes exigem, e implicam para sua realização, o Estado de Direito” (PEREZ LUÑO, 2011, p. 19).

Nesse contexto surge outra questão de suma importância, que é o destaque atribuído aos princípios jurídicos na atualidade, em especial no campo dos direitos fundamentais, onde não raras vezes ganham maior importância e são mais invocados que a própria lei.

Outrossim, há clara preocupação em se priorizar o texto constitucional, invocado agora como regra jurídica, e não apenas como carta política de um país, como outrora concebida, sendo raros os conflitos que não possam ser dirimidos com fundamento em artigos da Constituição, ao invés da lei ordinária.

Por isso, a lei, em sentido amplo, já não é mais como era, principalmente porque existe uma Constituição, no mais estrito sentido da expressão, ou seja, uma norma superior a todas as outras, e dotada de denso conteúdo material ou substantivo, capaz de solucionar os conflitos, ou exigir que a lei a ser aplicada para a sua solução observe os seus fundamentos, já que toda questão jurídica pode ser constitucionalizada.

Segundo Perez Luño, isso se deve porque se “fosse para resumir em um só fenômeno a mudança de rumo da Teoria e da Filosofia do Direito e do Estado dos últimos anos [...] haveria que se aludir ao progressivo protagonismo dos direitos” (2011, p. 203).

O autor supracitado ressalta, ainda, que a era moderna teve início com um clima de fervor pelos direitos individuais, e que foi também a semente do Estado de Direito em sua versão liberal, movimento este que foi sucedido por outro, desde fins do Século XIX, até a década de 1970, e caracterizado pelo impulso aos direitos subjetivos quando estes já pareciam desaparecidos em razão do monismo que sepultara a dicotomia direito objetivo-direito subjetivo (PEREZ LUÑO, 2011, p. 204).

Acrescenta o autor, ainda, que mais recentemente, as idas e vindas das teorias dos sistemas jurídicos “situaram o centro de gravidade da prática e da reflexão sobre o Direito nos direitos e liberdades da pessoa” (PEREZ LUÑO, 2011, p. 204), e que o “presente clima de ‘retorno aos direitos’ implica um acordo genérico em torno da ideia de que os direitos e liberdades constituem o fundamento autêntico do Estado de Direito” (PEREZ LUÑO, p. 204-205), o que demonstra a importância dos direitos fundamentais na atualidade.

Factualmente, com o advento do Estado de Direito, assim denominados aqueles que se preocupam com os direitos humanos ou fundamentais, passaram a figurar, com maior ou menor intensidade, nas Constituições modernas, uma verdadeira declaração de direitos e garantias fundamentais.

Desta feita, deve a Constituição de um Estado ser compreendida dentro de um enfoque jurídico, como um conjunto de normas jurídicas e não como meros postulados políticos.

A esse cenário some-se o fato de que após a Revolução Industrial no século XIX, depois de alcançadas as primeiras conquistas dos movimentos sindicais, surgiram os chamados “direitos humanos da segunda geração”, o que, em nível constitucional, ocorreu somente no Século XX, primeiro com a Constituição do México (1917) e depois da República Alemã (1919), os direitos fundamentais sociais foram introduzidos nas Constituições de forma gradativa, direitos estes concebidos

não como “direitos *contra* o Estado, mas sim direitos *através* do Estado, exigindo do poder público certas prestações materiais” (KRELL, 2002, p. 19).

Importante observar que não se pretende adentrar nas discussões acerca de serem ou não os direitos sociais concebidos como direitos fundamentais. O que se busca demonstrar, com essa breve análise histórica e conceitual dos direitos fundamentais, é que estes se apresentam como imprescindíveis à tutela dos direitos individuais. Fato é que, na atualidade, uma série de direitos são assegurados aos trabalhadores, além dos direitos fundamentais, como o direito a vida, a saúde, a liberdade, dentre outros, o legislador especificamente lhe assegurou, por exemplo, o direito à não discriminação de qualquer natureza. Logo, qualquer conduta que lesione o direito a vida, a saúde, a liberdade, a integridade física e psíquica do trabalhador, como o assédio moral, pode ser definida como clara afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

Ademais, o assédio moral vai de encontro a um princípio basilar do direito, qual seja, a dignidade da pessoa humana, consagrado como fundamento do Estado Democrático de Direito, nos termos do art. 1º, III, da Constituição da República de 1988.

Acontece que analisar a dignidade da pessoa humana é uma árdua tarefa, principalmente porque o tema é de uma amplitude tamanha, e como foi elevado ao *status* de princípio constitucional, e fundamento do Estado Democrático de Direito, ganhou ainda mais importância no ordenamento jurídico pátrio, pois todos os fundamentos a ela convergem, na medida em que não há possibilidade de se conceber soberania e cidadania democráticas, bem como valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político sem que a dignidade da pessoa humana seja observada. Em outras palavras significa dizer que todos os fundamentos e objetivos do Estado Democrático de Direito devem se voltar à pessoa humana como início e fim de seus conteúdos no fito de cumprirem seus misteres.

Não se pretende, neste ponto, buscar fundamentos históricos acerca da dignidade humana, nem mesmo analisar a sua evolução histórica. Contudo, não se pode deixar de mencionar que a valorização da pessoa humana foi ganhando importância ao longo dos tempos, tendo se fortalecido a partir da Segunda Guerra Mundial, e da difusão dos direitos humanos.

Ademais, a valorização da pessoa humana como princípio estruturante da ordem democrática se justifica pelas mazelas de um regime antidemocrático vivenciado pelo Brasil na segunda metade do século passado, sem prejuízo dos direitos fundamentais da pessoa humana, no período antecedente à instauração do Estado Democrático de Direito, época em que foram mitigados.

A esse cenário some-se o fato de ter o Brasil ratificado, dentre outras, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em âmbito global, e a Convenção Interamericana de Direitos Humanos – Pacto de San Jose da Costa Rica, em âmbito regional, Tratados e Convenções internacionais que vieram a lume para obstar as barbáries e ausência de sentimento de valorização do ser humano.

Segundo Canotilho e Moreira, a dignidade da pessoa humana, no plano internacional, pode ser concebida como:

[...] um standard de proteção universal que obriga à adopção de convenções e medidas internacionais contra a violação da dignidade da pessoa humana e à formatação de um direito internacional adequado à protecção da dignidade da pessoa humana não apenas como ser humano individual e concretamente considerado, mas também da dignidade humana referente a entidades colectivas (humanidade, povos, etnias) (CANOTILHO; MOREIRA, 2007, p. 200).

No mesmo sentido se posiciona Nunes, ao estabelecer o fundamento da dignidade da pessoa humana como o princípio norteador Estado Democrático de Direito brasileiro, e acrescenta: “É ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarida dos direitos individuais”, e mais adiante acrescenta que “é a dignidade que dá direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo intérprete” (2009, p. 47).

Buscando demonstrar a importância da dignidade da pessoa humana como um super ou supraprincípio, condutor de todos aqueles que informam o Estado brasileiro, Silva aponta que a dignidade “é o reconhecimento constitucional dos limites de esfera de intervenção do Estado na vida do cidadão e por esta razão os direitos fundamentais” (SILVA, 2001, p. 5).

Não há como negar que a dignidade da pessoa humana constitui um valor supremo no ordenamento jurídico pátrio, bem como naqueles declaradamente democráticos, como aponta Pereira (2008, p. 43), ao afirmar que a dignidade da pessoa humana é o conteúdo de todos os direitos fundamentais.

Também Silva reconhece no princípio da dignidade da pessoa humana a razão de ser dos direitos fundamentais, e aponta três premissas básicas, *in verbis*:

[...] a primeira refere-se ao homem, individualmente considerado, sua personalidade e os direitos a ela inerentes, chamados de direitos da personalidade; a segunda, relacionada à inserção do homem na sociedade, atribuindo-lhe a condição de cidadão e seus desdobramentos; a terceira, ligada à questão econômica, reconhecendo a necessidade de promoção dos meios para a subsistência do indivíduo (SILVA *apud* MIRANDA, 2008, p. 224).

O princípio da dignidade humana é responsável, ainda, por conferir uma unidade de sentido, valor e concordância ao sistema de direitos fundamentais. E, por força da dignidade humana, é que o Estado encontra-se impedido de intervir negativamente na esfera de proteção da dignidade, mas também o indivíduo de violar a do outro, como aponta Pereira (2008, p. 42) a afirmar que “a concretização desse princípio decorre da própria condição de inter-relacionamento que a sociedade proporciona aos seus integrantes, pautando-se pela ética comportamental”.

Conforme alhures apontado, o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, reiterada no tempo, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, expondo-o a situações humilhantes, constrangedoras, e capazes de causar-lhe ofensa à sua personalidade, dignidade ou integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego, ou mesmo deteriorar o ambiente de trabalho e o exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p. 922). Ora, não há como ignorar que o assédio moral vai de encontro aos direitos fundamentais do trabalhador, mas, principalmente, choca-se com o princípio da dignidade humana, pois retira do indivíduo o mínimo para uma vida com qualidade, já que afeta a sua saúde física e psíquica, o prazer de laborar, o convívio com a família, amigos e grupos sociais, conduzindo ao ostracismo.

Ademais, a dignidade da pessoa humana não pode ser afastada em nenhuma situação, e se considerado o fato de que o legislador constitucional e infraconstitucional assegurou uma gama de direitos sociais fundamentais arraigados à própria concepção de dignidade, dentre os quais se destacam o direito à saúde, à previdência social, à assistência social, à educação e cultura, à convivência familiar, à criança, adolescente e ao idoso, sem prejuízo dos direitos sociais relativos ao meio ambiente, resta clara a afronta aos direitos fundamentais do trabalhador pela prática do assédio moral.

A título de exemplo pode-se citar o art. 7º da Constituição da República de 1988, que assegura aos trabalhadores rurais e urbanos, além de outros direitos que visem à melhoria da condição social, o direito à relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, assegurando indenização compensatória, o direito ao seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário, bem como o direito ao fundo de garantia do tempo de serviço (BRASIL, 1988).

Tem-se, ainda, o art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que proíbe que o empregador ofenda a honra e a boa fama do empregado, preceito que não se restringe aos crimes contra a honra, disciplinados no Código Penal (calúnia, injúria ou difamação), mas se estende a outros comportamentos capazes de magoar o trabalhador na sua dignidade pessoa.

A vedação a este tipo de comportamento tem por escopo proteger o empregado, assegurando-lhe o direito à rescisão indireta, com o pagamento ao trabalhador do que seria devido na situação de despedida sem justa causa, sem prejuízo da indenização por danos morais.

Logo, é obrigação do trabalhador tratar o empregado com dignidade, respeitando, a um só tempo, a sua liberdade de trabalho, a sua integridade física e moral, sua vida privada, intimidade e honra, boa fama e imagem, além de evitar práticas de humilhações que violem os direitos da personalidade, já que tais medidas afronta a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido são os ensinamentos de Alkimin:

O reconhecimento dos direitos da personalidade na relação de emprego tem como consequência a limitação ao exercício do poder de direção do empregador e a limitação ao princípio da autonomia da vontade, devendo organizar o trabalho e destinar ordens de serviço que atentem a devida consideração à dignidade do trabalhador e, conseqüentemente, aos seus direitos da personalidade (ALKIMIN, 2008, p. 24).

Percebe-se, portanto, que o princípio da dignidade da pessoa humana é um importante instrumento para afastar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, ou seja, tal princípio deve ser observado pelo empregador, como meio de prevenir ou fazer cessar o assédio no ambiente do trabalho, bem como pelo magistrado, ao apreciar os casos que lhe são levados para julgamento, pois toda conduta que retira do trabalhador a sua liberdade, autodeterminação, aflige o corpo e a alma, devem ser rechaçados.

Logo, garantir o respeito e proteger a dignidade da pessoa humana é fundamento constitucional indiscutível, entendimento pacífico na doutrina e na jurisprudência pátria, o que implica dizer que os direitos e garantias fundamentais são irrenunciáveis, subjetivos e inerentes aos direitos da personalidade. E, enquanto direitos arraigados à pessoa, e que a acompanham por toda a sua vida, deve ser protegido pelo Estado, já que essenciais à vida com qualidade, de forma a salvaguardar sua dignidade e protegê-lo de toda e qualquer agressão, em especial aquelas passíveis de afligir-lhe o psicológico.

Neste contexto, pode-se afirmar que toda e qualquer prática voltada à violação dos direitos e garantias fundamentais, dentre as quais se inclui o assédio moral, afronta o próprio texto da Constituição da República de 1988, já que atinge a integridade física e moral do trabalhador, quer pelo cerceamento de sua liberdade, pela afronta à sua autonomia, ou pela adoção de medidas que lhe coloque em posição de desigualdade perante os demais, com o único objetivo de desconsiderar a sua pessoa, ou privá-la dos meios necessários à sua manutenção.

Tais considerações fazem conceber que há uma estreita relação entre o princípio da dignidade humana e o direito à vida com dignidade, e o assédio moral, já que este configura verdadeira afronta a bens jurídicos constitucionalmente tutelados, cabendo ao Estado Democrático de Direito intervir para proteger o empregado.

Resta demonstrado, portanto, que a dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito, tem efeito reflexo nos direitos do trabalhador, influenciando não apenas o direito positivo, mas em especial a atividade legislativa e a atuação do Poder Judiciário, sendo um valor supremo que respalda todo o ordenamento jurídico pátrio.

Segundo Gosdal (2006, p. 108), isso se deve porque o trabalhador retira sua dignificação do trabalho, ou seja, o labor é que permite ao indivíduo reconhecer a sua própria identidade, motivo pelo qual deve ser objeto de especial atenção do empregador e do Estado, devendo zelar pela integridade do patrimônio moral e físico do trabalhador.

Neste ponto é bom relembrar que um dos elementos caracterizadores do assédio moral é a intenção do assediador, ou seja, somente se configura o fenômeno se o agressor tem por escopo excluir o trabalhador do convívio no âmbito do trabalho, causando-lhe dor e sofrimento, motivo este que reforça a imprescindibilidade da intervenção do Estado para obstar tal prática, já que cruel e capaz de levar, como já apontado, à própria morte da vítima.

Posta assim a questão é que se preconiza uma interpretação principiológica, pois a falta de diploma legal específico para a tutela do assédio moral não pode ser suficiente para que o assediador fique impune, tanto nas esferas penal quanto cível, sendo que nesta última predomina a reparação pelos danos morais sofridos pelo empregador.

CAPÍTULO V – A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR: O ASSÉDIO MORAL COMO DANO PESSOAL DO TRABALHADOR

Restou sobejamente comprovado, ao longo do presente estudo, que o assédio moral afronta os direitos fundamentais do trabalhador, gerando sérios danos a sua pessoa, já que lhe atinge a saúde física e psíquica a sua integridade física e psíquica, sem prejuízo dos danos que lhe causa em seu intelecto, na forma como o trabalhador se enxerga, e na forma como a sociedade vê o trabalhador. Logo, o assédio moral é capaz de gerar dano a moral do trabalhador, sendo a reparação dos danos sofridos pelo trabalhador, em decorrência do terror psíquico, por considerar que este gera dano moral, a mais comum forma de reparação, até mesmo porque inexistente diploma legal que regulamente o fenômeno em comento.

Ademais, a relação de trabalho é regida, via de regra, por um contrato de trabalho, no qual os deveres de colaboração e respeito encontram-se arraigados, e o dano moral surge sempre que uma das partes leva a outra a conviver com a aflição, a turbação do ânimo, humilhação, ostracismo, dentre outros.

A esse cenário some-se o fato de que desde o advento da Constituição da República de 1988, o ambiente e o bem-estar na relação de trabalho passaram a ocupar lugar especial no Direito. E, sendo o meio ambiente sadio e equilibrado elementar para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para se atingir o fim que é a proteção à vida e saúde do trabalhador, referindo-se esta última ao aspecto da integridade física e psíquica, e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida de todo cidadão (ALKIMIN, 2008, p. 24).

Este arcabouço normativo vem ao encontro dos direitos sociais atribuídos aos trabalhadores, em especial o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição da República de 1988, como disserta Fiorillo:

[...] a proteção do meio ambiente do trabalho na Constituição se faz presente de 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 (FIORILLO, 2002, p. 71).

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho dedica um Capítulo às normas de “segurança e medicina do trabalho”, sem prejuízo das variadas disposições complementares voltadas à proteção do trabalhador, editadas pelo Ministério do Trabalho, devido a importância que o meio ambiente do trabalho detém na atualidade, como aponta Rufino, *in verbis*:

[...] o interesse pelo ambiente do trabalho saudável vai muito além do direito individual do empregado, considerando tanto o interesse coletivo, em face da previsão do art. 225 do CRFB, a qual afirma que a coletividade deve preservar o meio ambiente equilibrado e o interesse público, por ser um dever do Poder Público, no tocante à manutenção do bem comum, sobretudo nas questões que legitimam o Ministério Público do Trabalho a atuar com observância das normas sobre Segurança e Medicina do Trabalho (RUFINO, 2007, p. 38).

A esse cenário some-se o princípio da proteção, que objetiva atenuar as desigualdades existentes entre as partes da relação de trabalho, protegendo o hipossuficiente, é o empregador o responsável pela manutenção da higidez física e psíquica do trabalhador. Logo, cabe ao 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 (NASCIMENTO, 2004, p. 435), sendo do empregador a obrigação de manter o meio ambiente de trabalho sadio, é sua a responsabilidade pelos danos sofridos pelas pessoas por ele envolvidas.

A responsabilidade civil do empregador pelos danos causados a seus empregados é subjetiva, pois adotada na ordem civil a Teoria da Culpa, expressa nos arts. 186 e 927 do Código Civil. Desta feita, o empregador somente estará obrigado a reparar os danos morais ou materiais experimentados por seus empregados se estiverem presentes todos os pressupostos do art. 186 do Código Civil, quais sejam, a ação ou omissão, a culpa, o dano e o nexo de causalidade entre a ação/omissão e o dano. A ausência de quaisquer desses pressupostos,

inviabiliza a atribuição de responsabilidade ao empregador, mesmo que o dano tenha ocorrido e independentemente de sua gravidade.

Cumprido ressaltar, porém, que nas atividades consideradas de risco, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, responsabilidade patronal será objetiva, ou seja, não se perquire a culpa do empregador, bastando haver o dano e o nexo de causalidade para que haja o dever de reparação dos danos.

Vale lembrar, contudo, que se o dano decorrer de culpa exclusiva do empregado, de caso fortuito ou de força maior, não haverá o dever de indenizar por parte do empregador (SCHIAVI, 2007, p. 21), porquanto rompido estará um dos pressupostos indispensáveis para a verificação da responsabilidade, ou seja, o nexo de causalidade.

Também será objetiva a responsabilidade do empregador por ato lesivo cometido por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, nos termos do art. 932, III, do Código Civil. É de se ressaltar, neste particular, que antes mesmo do Código Civil positivizar esta regra, a jurisprudência pátria já vinha assim se posicionando, como aponta Schiavi (2007, p. 22), para quem era presumida a responsabilidade do empregador por atos de seus propositos ou empregados.

O fundamento adotado pelo legislador para a instituição deste preceito legal é a culpa *“in eligendo”* ou *“in vigilando”* do empregador, pois, sendo este último negligente na eleição ou vigilância dos atos de seus empregados, prepostos ou serviçais, deverá responder por sua má escolha ou má vigilância, como aponta Pamplona Filho:

Em matéria de assédio (tanto sexual, quanto moral), alguns ordenamentos jurídicos, no Direito Comparado, albergam previsões de responsabilidade patrimonial do empregado assediador, independentemente da responsabilidade patrimonial da empresa (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.084).

Esta é uma medida das mais louváveis, uma vez que o efetivo violador da moralidade média foi o empregado, e não diretamente a empresa empregadora.

Todavia, tal disciplina impossibilita a efetiva reparação dos danos, por falta de condições financeiras do agente assediante.

No Brasil, a sistemática do direito positivo trouxe previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos, independentemente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano, como salienta Gubert:

O novo Código Civil, pelos artigos 932, III, e 933, adotou a teoria objetiva para responsabilização do empregador, que responde, no caso de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir, independentemente de culpa, bastando ser provado o ato ilícito, o dano e a relação de causalidade, conforme artigos 186 e 927 do mesmo código. Não ficará o empregador impossibilitado de reaver o que pagou, no caso de atos praticados por terceiros, já que restou permitido a ele o direito de regresso para se reembolsar dos prejuízos decorrentes de danos praticados por seus empregados ou prepostos, na forma do artigo 934, do NCC (GUBERT, 2006, p. 280).

Tal responsabilidade deriva do poder diretivo que é atribuído ao empregador, mas que deve ser exercido sem abusos, já que encontra limites na lei e na observância à dignidade da pessoa humana. Logo, caracterizado o dano causado pelo empregado, o empregador responde pela reparação correspondente, independentemente de perquirição de culpa, pois sua responsabilidade é objetiva.

A responsabilidade patrimonial do empregador, contudo, não exime a do empregado assediador, já que o parágrafo único do art. 942 do Código Civil estabelece vínculo obrigacional solidário entre ambos: empregado assediador e empregador, como disserta Alkimin:

Ainda que não houvesse expressa previsão no direito positivo material civil sobre inexigência de culpa por parte do empregador, e expressa previsão da responsabilidade objetiva e solidária do empregador por ato ilícito cometido por seus subordinados, não poderíamos deixar de responsabilizar o empregador com base na culpa *in eligendo* (negligência na escolha ou eleição do subordinado) e *in vigilando* (negligência na fiscalização e no modus procedendi dos subordinados) (ALKIMIN, 2008, p. 107-108).

Com efeito, o empregador não somente deve se ater a adotar comportamento lesivo à integridade psicofísica e à dignidade do empregado, como também deve adotar medidas genéricas de prudência e as diligências necessárias

para a tutela da incolumidade e integridade psicofísica do empregado, devendo punir, no uso do seu poder disciplinar, os atos atentatórios à saúde, personalidade e dignidade do empregado, cometidos por qualquer outra pessoa no ambiente de trabalho, seja colega de serviço, seja preposto. Em consequência, a vítima do assédio moral pode mover a ação contra qualquer um ou contra todos os devedores solidários (GONÇALVES , 2007, p. 100).

O empregador, portanto, somente estará obrigado a indenizar os danos sofridos pelo empregado, quando ele tenha, de alguma forma, participado na produção do dano (direta ou indiretamente) ou, ainda, quando o assediador for seu empregado, preposto ou serviçal.

Este é o entendimento pacífico dos Tribunais Regionais do Trabalho, como se depreende da ementa abaixo colacionada:

DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - Havendo tratamento discriminatório do trabalhador, caracterizado pelo tratamento desigual em comparação com os demais colegas de trabalho, além de desrespeitoso à sua dignidade pessoal, fato, inclusive, que levou ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, e mesmo que tal conduta tenha sido praticada por preposto do empregador (gerente), que, sob o pretexto de estar agindo dentro do denominado e reconhecido poder diretivo do contrato, caracterizado está o assédio moral, passível de reparação civil, pois o ordenamento jurídico brasileiro elevou, até mesmo à honras de princípios fundamentais, a dignidade humana, bem como, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando, a quem os tem ofendidos, o direito à justa reparação, segundo, logicamente, critérios equitativos do juiz (BRASIL, TRT 3ª Região, Recurso Ordinário nº 00192-2006-047-03-00-5, 2ª Turma, Relator Desembargador Emerson José Alves Lage, publ. 06/09/2006).

A análise do precedente acima transcrito demonstra que o órgão julgador reconheceu não apenas a presença de tratamento discriminatório do trabalhador, mas também causa para a rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que o Reclamante recebia tratamento desigual, o que acabou por atingir sua moral e a dignidade da pessoa humana, dando causa à rescisão indireta e a obrigação de reparar os danos sofridos pelo trabalhador em sua esfera moral.

Também o Tribunal Superior do Trabalho, em recente decisão, reconheceu o assédio moral nas situações humilhantes e constrangedoras a que foi

exposto o trabalhador, e a conseqüente obrigação de o agressor reparar os danos sofridos, haja vista a afronta aos direitos da personalidade, nos seguintes termos:

RECURSO DE REVISTA – ASSÉDIO MORAL- EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A SITUAÇÃO HUMILHANTE E CONSTRANGEDORA - SUPRESSÃO DO TRABALHO E DAS ACOMODAÇÕES DO TRABALHADOR - PROIBIÇÃO DE COMUNICAÇÃO IMPOSTA AOS COLEGAS - ATRASO DE SALÁRIOS - VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - COMPENSAÇÃO COM CARÁTER PUNITIVO E EDUCATIVO. Considerando que não existe parâmetro objetivo previsto na legislação para a fixação do valor da indenização por dano moral, devem ser considerados os princípios da razoabilidade, da equidade e da proporcionalidade, levando-se em consideração alguns critérios, como a gravidade do ato faltoso, a intensidade da sua repercussão na vida social e pessoal do ofendido, as conseqüências dos danos sofridos pela vítima, a gravidade da culpa, a capacidade econômica do ofensor e a do ofendido; e, ainda que o valor arbitrado não corresponda à reparação exata pelos danos, ela deve representar uma compensação que atenua a ofensa, não podendo levar o ofensor à ruína, tampouco autorizar o enriquecimento sem causa da vítima. No caso dos autos, o assédio moral ficou patente, não havendo dúvida quanto ao fato de o reclamante ter sido atingido em sua dignidade, com ofensa à sua moral e à sua integridade psíquica por meio de conduta praticada por seu superior, que expôs o autor a situações humilhantes e constrangedoras, deixando-o sem atividade laboral no extenso período de setembro de 2006 a janeiro de 2007, sem local para acomodar-se nas dependências da reclamada, tendo proibido seus colegas de lhe dirigirem a palavra e atrasado o pagamento de seu salário. Não se mostra razoável a fórmula da fixação do quantum condenatório adotada pelo Tribunal Regional, que levou em consideração apenas o tempo de serviço prestado, uma vez que o valor da indenização decorrente de assédio moral deve sempre revelar o caráter punitivo e educativo, devendo ser uma quantia tal que desestimule o assediador de futuras práticas semelhantes às já praticadas. Assim, levando-se em conta todos os parâmetros citados, diante da gravidade da situação vivida pelo reclamante, do comprovado assédio moral praticado por representante da reclamada, da capacidade econômica da reclamada e do caráter educativo e punitivo da condenação por assédio moral, tenho que a diminuição do valor indenizatório, levada a efeito pelo Tribunal Regional, não atende os critérios da razoabilidade, da equidade e da proporcionalidade. O direito a indenização pelo dano moral decorrente da violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas é assegurado pelo disposto no art. 5º, X, da Constituição Federal, e a fixação de valor da indenização que não atenda aos princípios mencionados ofende o referido dispositivo constitucional, que assegura indenização pelo dano moral sofrido. Demonstrada a violação do disposto no art. 5º, X, da Constituição da República (BRASIL, TST, RR - 8690-20.2010.5.01.0000, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, publ. 03/06/2011).

Percebe-se que a decisão supracitada enfrentou não apenas a obrigação de se reparar os danos sofridos pelo trabalhador, mas também a problemática do *quantum* da indenização, uma vez que inexiste uma determinação expressa no ordenamento jurídico pátrio, o que torna árdua a tarefa do julgador, pois deve

sopesar os danos sofridos pelo trabalhador, a extensão de tais danos, a conduta do empregador, e a capacidade econômica de ambos, estabelecendo valores que não impliquem em enriquecimento ilícito do lesado, nem mesmo obste a continuidade dos trabalhos do agressor, atendendo, a um só tempo, o caráter reparador da medida, e o cunho educativo da condenação por danos morais.

Importante observar que outro não é o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, que vem enfrentando enfaticamente o assédio moral no ambiente de trabalho, buscando meios de reparar os danos sofridos pelo trabalhador, e obstar a prática de atos lesivos à integridade física e psíquica no ambiente de trabalho.

O órgão julgador, ao apreciar e julgar uma situação de assédio moral, reconheceu estarem presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade civil, e a consequente obrigação de o empregador reparar os danos sofridos, conforme se depreende da ementa abaixo colacionada:

EMENTA: DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. CONDENAÇÃO. Restando demonstrada a pressão sofrida pelo reclamante e demonstrado o tratamento desumano perpetrado pelo empregador, evidenciados todos os elementos caracterizadores da responsabilidade civil do reclamado, ou seja, a prática do ato ilícito (assédio moral), o nexos causal, a culpa da empresa e o dano moral (dor, angústia, humilhação e sofrimento, sofridos pelo autor), configura-se o terror psicológico do qual foi vítima a reclamante. Recurso ordinário da reclamada não provido (BRASIL, TRT 13ª Região, RO114388, Tribunal Pleno, Relator Carlos Coelho Miranda Freire, publ. 27/05/2010).

Percebe-se, ainda, que o Tribunal Regional da 13ª Região reconhece no assédio moral um verdadeiro terror psicológico, capaz de causar danos aos direitos fundamentais do trabalhador, ao marginalizá-lo no ambiente de trabalho, como se percebe da seguinte decisão:

EMENTA: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. DEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. O “terror psicológico” é determinado por ofensa psicológica ao decoro profissional, submetendo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma intensa e insistente, cabalmente demonstrada, com repercussão geradora do dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho. Para o deferimento de indenização

por dano moral, mister se faz estarem presentes os requisitos seguintes: comprovação da materialidade do ato do empregador, prejuízo manifesto por parte do empregado e nexos de causalidade entre o ato e o dano sofrido. No caso vertente, a meu ver, os insultos e pilhérias, destratando o demandante na frente de outras pessoas, afigura-se como um terror psicológico capaz de ensejar a ocorrência de dano moral (BRASIL, TRT 13ª Região, RO114317, Tribunal Pleno, Relator Afrânio Neves de Melo, publ. 11/05/2010).

Importante observar, ainda, a prudência dos julgadores ao apreciar supostas situações de assédio moral, enfatizando que para a sua configuração se faz necessário o excesso por parte do empregador, pois a simples exigência, por exemplo, de metas, não é capaz de configurar o dano pessoal ao empregador, mas sim as cobranças mediante meios inidôneos, ou seja, somente o exercício do poder diretivo, por meio de práticas abusivas, é capaz de configurar a lesão a dignidade do trabalhador, e conseqüentemente a obrigação de reparar os danos sofridos, *in verbis*:

E M E N T A: EXIGÊNCIA CUMPRIMENTO METAS. LEGALIDADE. CARACTERÍSTICA INERENTE AO SISTEMA CAPITALISTA CONCORRENCIAL. CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL APENAS DIANTE DOS EXCESSOS PATRONAIS. O caráter protecionista da legislação laboral impede a exploração do trabalhador por meio da inserção de cláusulas inderrogáveis no contrato de trabalho, todavia não tolhe a liberdade de iniciativa e adoção de práticas visando ao enfrentamento da concorrência, típica do sistema capitalista. A exigência para o cumprimento de metas não é ilegal nem fere, aprioristicamente, a dignidade da pessoa humana. Obviamente, o excesso nas imposições e cobranças de metas fixadas pelo empregador, mediante a utilização de meios inidôneos de pressão, pode conduzir à tipificação do assédio moral. Esse quadro fático de excesso, entretanto, não foi retratado nos autos. Recurso da reclamante não provido (BRASIL, TRT 13ª Região, RO112274, Segunda Turma, Relator Wolner de Macedo Cordeiro, publ. 24/02/2010).

Resta evidente, portanto, que ocorrendo o assédio moral, nasce para o trabalhador o direito de pleitear, junto ao Poder Judiciário, a reparação dos danos sofridos, por meio do instituto da reparação civil, desde que presentes a ação e omissão, o nexos de causalidade e o dano, uma vez que o assédio moral é uma clara afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

CONCLUSÕES

Ao longo do presente estudo buscou-se compreender o assédio moral no ambiente de trabalho, fenômeno que vem ganhando, nas últimas décadas, grande proporção, pois o mercado de trabalho passou a ser mais competitivo, e as organizações, em busca de maior lucratividade, desenvolveram estratégias que acabam por comprometer a qualidade de vida dos trabalhadores.

Destarte, é o assédio moral, caracterizado pela reiteração de atos praticados, via de regra, pelo superior hierárquico, embora possa ser caracterizado entre trabalhadores em um mesmo nível hierárquico, é uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, e apesar de inexistir diploma legal destinado a sua regulamentação, pode configurar rescisão indireta do contrato de trabalho, pois se pressupõe que o trabalhador tenha os seus direitos sociais fundamentais respeitados, sem prejuízo do direito à liberdade, à autonomia, à autodeterminação, e à vida com qualidade.

Significa dizer, portanto, que o assédio moral vai de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois as atitudes afrontosas à saúde física e psíquica do trabalhador ferem o próprio texto da Constituição da República de 1988, que em seu bojo consagrou o princípio em comento como corolário do Estado Democrático de Direito e fundamento da República.

Restou demonstrado, portanto, que o assédio moral é uma grave afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, e embora não seja prática recente, é discutido nas searas acadêmicas e jurtrabalhista há pouco tempo, tanto que inexistente legislação específica acerca de tal fenômeno no ordenamento jurídico pátrio, e os estudos são escassos, principalmente no que diz respeito às consequências para a organização, para a vítima e os demais empregados, e em especial para a sociedade.

Fato é que muitas são as situações que podem caracterizar o assédio moral, sendo difícil esgotá-las no presente estudo, até mesmo porque o fenômeno deve ser analisado em cada caso concreto, de modo a averiguar a presença de seus elementos caracterizadores, dentre os quais se destacam a habitualidade, a

intencionalidade do agressor, a finalidade, que é a desestabilização do trabalhador, e a sua natureza psicológica. Todavia, podem ser citados como exemplos a humilhação pelo empregador ou pelo superior hierárquico, que atingem todos os empregados, com a evidente intenção de forçar-lhe a pedir demissão; o estabelecimento de metas impossíveis de serem atingidas pelos trabalhadores, bem como a cobrança constante e excessiva por parte do superior ou empregador; o boicote nas atividades laborais, seja pela atribuição de menos trabalho, pela transferência de trabalho à terceiro, ou a atribuição de atividades menos complexas que as exercidas normalmente pelo trabalhador, contribuindo para o isolamento da vítima; e, ainda, a ridicularização ou o menosprezo de suas atividades profissionais.

Percebeu-se, ainda, que os agressores são pessoas que, em sua maioria, são detentores de certa autoridade nas organizações, embora possa ser configurado o assédio moral entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico, ou mesmo do trabalhador para o superior, quando se trata da modalidade ascendente de assédio moral, que embora menos comum, pode ser visualizada. Logo, os agressores, de forma autoritária e arbitrária, amedrontam, intimidam e humilham as vítimas em nível hierárquico inferior, denominado assédio vertical; ou mesmo pessoas que exercem a mesma função, como colegas de um mesmo nível hierárquico, denominado assédio horizontal.

Restou evidente, também, que a vítima do assédio moral é atingida em várias esferas de sua vida, pois o fenômeno atinge a sua saúde física e psíquica, a sua vida social, profissional e familiar, e em casos mais graves pode levar ao suicídio, o que implica dizer que as consequências para a vítima são intensas, pois recaem sobre os direitos personalíssimos, em especial na sua dignidade e o próprio direito à vida com qualidade.

Ademais, o assédio moral gera tensão psicológica, angústia, medo de ficar só, sentimento de culpa e de autovigilância acentuada, além de desarmonizar as emoções e provocar danos físicos e psicológicos, configurando verdadeiro risco à saúde nas organizações de trabalho, riscos estes que se projetam para toda a sociedade, principalmente quando se trata de afastamento dos postos de trabalho, quando os trabalhadores recorrem a programas sociais ou a Previdência Social,

dentre outras situações em que a sociedade é levada a arcar com os prejuízos gerados pelo terror psicológico.

Não se pode ignorar que o assédio moral atinge diretamente a saúde física e psíquica do trabalhador, tornando-o vulnerável e reduzindo a produtividade, contribuindo para a menor harmonia no ambiente de trabalho, sendo, portanto, um processo cíclico, que não se caracteriza em uma única ação, já que a habitualidade é um dos seus requisitos, o que torna os danos psicológicos e morais ainda mais intensos, pois não se resume a um único ato.

No sistema jurídico brasileiro, pela inexistência de legislação específica sobre o tema, muitos acreditam que as práticas voltadas à agressão do trabalhador permanecerão impunes, o que não é verdade, pois existem vários dispositivos nas esferas trabalhista e penal, sem prejuízo das regras gerais de reparação civil hábeis para a punição do agressor, e a jurisprudência tem-se manifestado no sentido de proteger o trabalhador, revelando a importância de se punir o assédio moral, invocando, para tanto, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Conclui-se, portanto, que as organizações, a sociedade como um todo e o Estado devem estar atentos aos problemas oriundos do assédio moral, embora caiba ao empregador a obrigação de tratar o trabalhador com dignidade, respeitando a sua liberdade de trabalho, a sua integridade física e psíquica, a vida privada, intimidade e honra, obstando práticas de humilhação que afrontem os direitos da personalidade, tutelados de forma expressa pelo ordenamento jurídico pátrio.

REFERÊNCIAS

ADES, L.. **Em nome da hora: reações a uma situação de humilhação.** Dissertação de mestrado (Psicologia). Universidade de São Paulo. São Paulo, 1999.

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho.** Curitiba: Juruá, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria no Brasil.** A Era da Informatização e a Época da Informalização. São Paulo: Boitempo, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira *et al.* **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988, v. 1, São Paulo: Saraiva, 1998.

BECK, Ulrich. **Liberdade ou capitalismo:** Ulrich Bech conversa com Johannes Wilms. Trad. Luiz Antonio Oliveira de Araújo, São Paulo: UNEPS, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. *In: Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1329-1337.

BRASIL. **Constituição da República de 1988.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>>. Acesso em: 07 out. 2011.

_____. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943:** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: << <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>>. Acesso em: 07 out. 2011.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da república portuguesa anotada.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais; Coimbra, Portugal: Coimbra Editora, 2007.

CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco **Ferreira. O direito do trabalho e o assédio moral. Jus Navigandi.** Teresina, ano 9, n.638, 7 abr. 2005. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>. Acesso em 07 out. 2011.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios.** São Paulo: Ltr, 2005.

_____. **Trabalho: do hoje para o amanhã.** São Paulo: LTr, 2006.

CIMBALISTA, Silmara. **O custo da violência moral no trabalho.** Análise conjuntural. v.30. n.3, p.10 mar/abr.2008.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5.ed. São Paulo: CórteX-Oboré, 1992.

FELKER, R. D. H. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho:** frente à doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2007.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

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

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1328, 19 fev. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>. Acesso em: 07 out. 2011.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 6 n. 2, p. 367-380, jul./out. 2009.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **Revista da Administração de Empresa**, v. 6 nº.1, art. 5 jan/jun 2007.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco. **Acoso psíquico en el trabajo: el alma, bien jurídico a proteger**. Madrid: Civitas, 2002.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. Tese (Doutorado) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

GUBERT, Maria Beatriz Vieira da Silva. **Assédio moral, poder diretivo e princípio da dignidade da pessoa humana**. . 2006.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, L. A M.; VASCONCELOS, E. **Mobbing: assédio psicológico no em trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia**. Trabalho apresentado no I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Salvador, Brasil, 2004.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2008.

HASSON, Roland. **Proteção aos direitos da personalidade: assédio moral**. In: **Revista LTr**, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1355-1358.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral. A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: editora Bertrand do Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil Ltda, 2006.

KRELL, Andreas Joachim. **Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha: os (des)caminhos de um Direito Constitucional “comparado”**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

_____. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. **The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing**, 2000. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 07 out. 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: a relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

MARTININGO, FILHO, A. **O assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho da área de gestão de pessoas**. Dissertação (mestrado em administração de empresa). Universidade Federal da Bahia, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. O trabalho e a saúde mental no Brasil: caminhos para novos conhecimentos e novos instrumentos de intervenção. **I Simpósio Brasileiro de Saúde do Trabalhador**, São Paulo, 2007

MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antonio Marques da (Coord). **Tratado lusobrasileiro da dignidade humana**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

NASCIMENTO, Sonia Mascaró. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2004.

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**: doutrina e jurisprudência. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTR Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

PARREIRA, Ana. **Assédio moral**: um manual de sobrevivência. São Paulo: Russel editores, 2007.

PEREIRA, Cláudio José Langroiva. **Proteção jurídico-penal e direitos universais**: tipo, tipicidade e bem jurídico universal. – São Paulo: Quartier Latin, 2008.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1996.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. Rio de Janeiro: Record, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**: os novos desafios da justiça do trabalho após o código civil de 2002 e a emenda constitucional 45/2004. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Ordenação constitucional da cultura**. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parasubordinação nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral:** uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. *In:* SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTR, 2000.