

Tatiana Aparecida Moraes

A EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO REFERENCIAL PARA DIMINUIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada pela acadêmica Tatiana Aparecida Moraes, como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas, tendo como orientadora a Professora Jussara Araújo de Almeida.

Juiz de Fora

2010

MORAES, Tatiana A. A EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO REFERENCIAL PARA DIMINUIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas, aprovada pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Jussara Araújo de Almeida
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Polliana Henrique Martins
Universidade Federal de Juiz de Fora

Aprovada em

Juiz de Fora

2010

AGRADECIMENTOS

A DEUS, pela orientação nos momentos de dificuldade;

A JESUS CRISTO, pela graça e amor incondicional;

A minha orientadora, Prof. Jussara Araújo de Almeida;

Aos professores Flávio e Polliana membros da banca avaliadora;

Ao meu esposo Vinícius, pelo incentivo e suporte emocional;

Aos meus pais Francelino e Bárbara, pela força;

Aos meus irmãos Leandro, Cíntia e Francinete pelo carinho;

A todos os professores, colegas de curso e funcionários da Faculdade de Direito da UFJF.

“A busca constante por uma autenticidade possível confere dignidade e sentido à nossa vida.”

Ernest Sarlet

RESUMO

A adesão do modelo capitalista pautado no lucro e a globalização da economia estatal vêm alterando de maneira vertiginosa a estrutura das relações humanas causando impactos negativos, sobretudo, no ambiente de trabalho. Diante de todas as mudanças no mundo do trabalho, o clima se tornou tenso e competitivo criando um ambiente propício a prática do assédio moral em nítida afronta aos direitos e garantias constitucionais do trabalhador. A supremacia do princípio da dignidade da pessoa humana aparece como forma de resgate e limite à transgressão aos valores intrínsecos do ser humano, assegurando a liberdade e a igualdade garantidas pelo nosso ordenamento jurídico.

Palavras-chave: Assédio Moral, Dignidade da Pessoa Humana, Constituição Federal 1988, Trabalho Humano, Globalização.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
I. DO ASSÉDIO MORAL.....	10
1.1 BREVE HISTÓRICO.....	10
1.2 CONCEITOS E MODALIDADES.....	11
1.3 CLASSIFICAÇÃO.....	13
1.4 O AGRESSOR (ASSEDIANTE).....	14
1.5 A VÍTIMA (ASSEDIADO).....	15
1.6 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	16
II. A GLOBALIZAÇÃO E O ASSÉDIO MORAL.....	18
III. A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	21
IV. VALOR DO TRABALHO DIGNO.....	24
4.1 O VALOR DO TRABALHADOR.....	25
4.2 O DIREITO AO LOCAL DE TRABALHO SAÍDO.....	26
V. O FUNDAMENTO DA TUTELA DO EMPREGADO E O CONTROLE DO EMPREGADOR.....	28
VI. A LEGISLAÇÃO E O ASSÉDIO MORAL	29
6.2 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	29
6.3 DANO MORAL E O ASSÉDIO MORAL	31
CONCLUSÃO	33
ANEXO- JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA CORRELATA.....	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o fenômeno do assédio moral como fruto das transformações no contexto econômico ultraliberalista, refletindo sobre suas conseqüências na vida do trabalhador, sobretudo no que se refere à ofensa ao princípio da dignidade humana.

O **problema** que vai orientar a pesquisa pode ser sintetizado na seguinte interrogação central: como o princípio da dignidade da pessoa humana pode impedir o avanço do assédio moral nas relações de trabalho e, noutra direção, como garantir a efetividade do referido princípio frente ao valor que se dá atualmente ao crescimento econômico da sociedade?

Uma resposta provisória, aqui funcionando como a principal **hipótese**, poderia assim ser formulada: o princípio da dignidade da pessoa humana, por ser núcleo diretor do Estado democrático de Direito, indica a ideia de que, em quaisquer dimensões do atuar humano, deve ser necessariamente observada, pelos agentes privados e estatais, sobretudo a defesa da garantia à dignidade humana do trabalhador. O assédio moral desvaloriza o trabalho e retira do trabalhador a sua dignidade enquanto pessoa, minando o respeito a um imperativo Constitucional.

A **metodologia** de um trabalho científico é a estratégia geral de pesquisa. Nas palavras de Boudon e Bourricaud (2000, p. 336): “Contrariamente a uma confusão corrente, essa noção [metodologia] designa, não as *técnicas*, da investigação empírica e da análise de dados, mas a atividade *crítica* que se aplica aos diversos produtos da pesquisa”. Não é, portanto, uma lista de técnicas, embora estas sejam necessárias para a realização do estudo, mas a visão crítica que orienta a pesquisa. De alguma forma, no trabalho em tela, um ensaio monográfico de base apenas bibliográfica, a metodologia se encontra com o marco teórico.

O trabalho foi estruturado em torno das visões de Ingo Wolfgang Sarlet, Juiz de Direito alemão, Doutor e Pós-Doutor pela Universidade de Munique na Alemanha, autor do livro “Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988” (2010). É uma obra que traça os contornos teóricos do princípio da dignidade, servindo desta forma como parâmetro para refletirmos o fenômeno do assédio moral como ofensa a dignidade humana do trabalhador.

Se tal obra é a referência central ou **marco teórico**, não pode-se deixar de mencionar que outras obras, sobretudo as que serviram de base para pesquisa do assédio moral, além dos

artigos científicos que serviram de base para explicar, de um ponto de vista geral e parcial, como o assunto tem sido visto pelas várias ciências, e, de uma visão mais restrita e específica, como as ciências jurídicas têm tratado o assunto.

Sendo assim, para abordar tão relevante assunto, buscou-se não somente a bibliografia contemporânea, mas também referências mais antigas sobre o assunto nas ciências já mencionadas. Na falta de um vasto material em bibliotecas, pesquisou-se também as publicações da web – principalmente para exemplificar como o mundo jurídico encara a questão.

Diante disso, pode-se dizer que é **objetivo geral** do trabalho contribuir para o enriquecimento do aprendizado de tantos quanto se interessem pelo tema, a comunidade acadêmica e a sociedade de forma geral. E também avaliar a importância do respeito à dignidade do trabalhador frente ao assédio moral levando-se em consideração a grande frequência com que tem ocorrido em vários países. Como **objetivo específico**, tem-se o interesse de refletir sobre a relação de trabalho e efetividade do respeito à pessoa do trabalhador pelo ordenamento jurídico brasileiro, levando-se em consideração a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador no tocante ao assédio moral.

A **estrutura do presente trabalho monográfico**, além dessa introdução, contará com seis capítulos e uma conclusão.

No primeiro capítulo será discutido o conceito do assédio moral e seus contornos teóricos e ainda, em especial, o comportamento humano e a influência do fenômeno sobre a vida do trabalhador.

No segundo capítulo, será feita a análise das consequências trazidas pela globalização às relações de trabalho, com ênfase para o fato de que os avanços tecnológicos permitiram a busca incessante pelo lucro e a acumulação de riqueza em detrimento da preservação da dignidade do trabalhador.

No terceiro capítulo demonstrar-se-á a tutela do princípio da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988, traçando os aspectos relevantes a cerca do referido princípio, assim como sua importância como fundamento do Estado Democrático de Direito.

Por outro lado, no quarto capítulo, tem-se como ênfase o valor do trabalho como objetivo da ordem social, ao lado da valorização do trabalhador enquanto agente da relação trabalhista dotado de personalidade.

O quinto capítulo aborda o poder diretivo do empregador e os limites encontrados perante os princípios fundamentais.

Já o sexto capítulo traz a legislação pertinente ao assédio moral no Brasil e a regulamentação no âmbito da legislação estrangeira, assim como na OIT.

Por fim, na conclusão, serão apresentadas algumas sínteses possíveis a partir da pesquisa, principalmente no que diz respeito à correção ou não da hipótese que foi levantada nessa seção do trabalho, contribuindo, ainda que modestamente, para este debate necessário, mas incipiente no mundo acadêmico das ciências jurídicas.

1. DO ASSÉDIO MORAL

1.1 BREVE HISTÓRICO

Os contornos teóricos do assédio moral vêm sendo definidos desde 1961 inicialmente no campo da Biologia, quando o etólogo Konrad Lorenz observou o comportamento de grupos de animais aterrorizando um animal, muitas vezes de porte maior.

Em 1972, as pesquisas do médico sueco Peter Paul Heinemann levaram-no a identificar semelhanças do relacionamento dos animais relatado por Lorenz em um grupo de crianças, quando então, iniciou o estudo do fenômeno no âmbito das relações humanas através da descrição do comportamento de algumas crianças investindo contra uma criança isolada. (SHIMIDT, 2003, p.323)

Anos mais tarde (1984) o psicólogo alemão Heinz Leymann, deu nome ao fenômeno ao definir formas severas de tratamento dentro das organizações, o que lhe conferiu o título de primeiro cientista a registrar o fenômeno denominando-o por “mobbing”.

Os resultados obtidos por Leymann em sua pesquisa impulsionaram a União Européia a patrocinar um estudo do tema em 1996 onde foram avaliadas milhares de pessoas de 15 países, sendo os resultados obtidos assustadores, por concluir que 12 milhões de pessoas já haviam sido vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. (SHIMIDT, 2003, p.320)

Na França, em 1998, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen propôs a análise do tema através do lançamento do livro “Le Harcèlement moral” (A violência perversa no cotidiano) com base em estudo de casos reais causando repercussão de âmbito internacional. A partir de então, o assunto passou a fazer parte da discussão de estudiosos de várias áreas do mundo, inclusive por ter assumido, nas últimas décadas, contornos muito mais expressivos.

No Brasil, a reflexão sobre o tema ganhou impulso com a divulgação da tese de doutorado realizada pela médica Margarida Barreto em 2000 na PUC/SP, sob o título “Uma jornada de humilhações” no qual é abordada a temática mediante uma pesquisa realizada com trabalhadores de diversas indústrias, sendo inclusive mantido, até hoje, um site eletrônico sobre o assunto sob a coordenação da doutora. (FELKER, 2010)

Para a doutrina trabalhista, a questão do assédio moral não é vista como algo novo, remonta ao surgimento da relação interpessoal entre patrão e empregado, porém para a justiça brasileira a questão ainda é tratada de forma delicada diante da falta de norma regulamentadora específica.

Hodiernamente, o problema tem encontrando força na modernização do trabalho e na crescente globalização atingindo resultados alarmantes no quadro mundial.

1.2 CONCEITO E MODALIDADES

No Brasil, a doutrina tem denominado de assédio moral o terrorismo psicológico que cada vez mais tem se tornado frequente no ambiente de trabalho. Conforme Pamplona Filho (2007), o fenômeno possui diversas denominações que variam de acordo com o país que ocorre: harcèlement moral (França), mobbing (Estados Unidos, Itália, Alemanha, Suécia e países escandinavos), bullying (Inglaterra e Austrália), psicoterror laboral (Espanha), ijime (Japão).

O cientista médico Heinz Leymann o define da seguinte forma:

O Assédio Moral consiste em uma deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil do superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura (FELKER, 2010)

Marie-France Hirigoyen, assim se referiu ao assédio moral no trabalho:

(...) é qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2003, p.65)

A jurista Sônia Mascaro Nascimento, por sua vez, assevera que:

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e que tenha por efeito causar dano emocional, excluir a

posição do trabalhador ou deteriorar o ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades profissionais (NASCIMENTO, 2003)

Segundo Margarida Barreto, o assédio moral é:

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

Insta acrescentar que duas características fundamentais devem estar presentes na conduta do agressor para a configuração do assédio moral, quais sejam a reiteração de condutas de conteúdo ofensivo e humilhante e a intencionalidade de ofender a dignidade do trabalhador.

Tal análise se faz necessária na medida em que não são quaisquer condutas cometidas pelo empregador que caracterizam o assédio, haja vista que dentro do exercício de suas funções há prerrogativas inerentes ao poder diretivo e disciplinar que lhe são asseguradas. Assim, as simples desavenças esporádicas, contrariedades ou tensões no ambiente de trabalho não caracterizam o assédio moral. Neste sentido, Felker (2010) preleciona que “não caracterizarão o assédio moral fatos isolados, decorrentes de alguma indisposição pontual ou de um mal-entendido, que frequentemente ocorrem nas relações interpessoais em qualquer coletividade”.

O professor Pamplona Filho (2007) elenca quatro elementos caracterizadores do assédio moral, a saber:

- Conduta abusiva;
- Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo;
- Reiteração da conduta;
- Finalidade de exclusão.

Pamplona ainda afirma que uma parte dos doutrinadores que se dedicaram ao assunto inclui o dano psíquico-emocional como elemento indispensável para a caracterização do fenômeno, porém não defende esse entendimento.

1.3 CLASSIFICAÇÃO

Em regra, conforme o entendimento de Pamplona (2007) a classificação do assédio moral pode ser visualizada sob três modalidades básicas: o assédio moral vertical, horizontal ou o misto.

O assédio vertical se divide em vertical ascendente e vertical descendente que dependem diretamente do nível hierárquico da relação trabalhista estabelecendo-se pela relação de subordinação entre empregado e empregador.

Analisando a modalidade vertical descendente, temos como agressor o superior hierárquico que atua com intuito de atingir o seu subordinado causando sofrimento psicológico de forma reiterada. Como exemplo, podemos imaginar aquelas situações em que o patrão não estando satisfeito com o serviço de seu empregado, utiliza de humilhações para convencê-lo a demitir-se e, conseqüentemente, para não ser obrigado a pagar-lhe as verbas rescisórias decorrentes de uma ruptura por sua iniciativa.

Por outro lado, na modalidade vertical ascendente o hierarquicamente inferior atua no sentido de assediar o hierarquicamente superior, como por exemplo, nas situações em que o empregado pensa ocupar o lugar de seu chefe ou então quando vários empregados se unem contra um novo chefe por este não ser tão tolerante quanto o antigo.

Na modalidade horizontal, o assediador e o assediado encontram-se numa mesma hierarquia, inexistindo relação de subordinação entre eles. Como exemplo, temos aquelas situações em que um determinado empregado não é bem visto pelos colegas de serviço, seja porque ele constitui uma ameaça aos outros, seja porque os outros têm ciúmes ou inveja dele.

Insta acrescentar que, na modalidade horizontal, a conduta danosa pode ser praticada de forma coletiva, sendo praticada por um ou mais trabalhadores em face de uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou um grupo deles, sendo indispensável que haja a determinação dos envolvidos.

No que se refere ao assédio moral misto há necessidade da presença de pelo menos três sujeitos, quais sejam o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Neste caso, a vítima é atingida de todas as formas possíveis, sendo esta situação, em condições normais, considerada insustentável.

No presente trabalho, iremos nos ater a análise do perfil do assediador vertical descendente, a fim de identificarmos como se processa o assédio moral na relação

empregatícia, tendo em vista que tal situação enseja ofensa direta ao princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

1.4 O AGRESSOR (ASSEDIANTE)

Sobre o agressor, Felker assim o define:

Alguém que não pode existir senão pelo rebaixamento de outros, pois tem necessidade de demonstrar poder e para ter uma boa autoestima. Dissimula sua incompetência. Em resumo trata-se de alguém que é covarde, impulsivo, fala uma ‘fala vazia’ e não escuta. Não assume responsabilidades, não reconhece suas falhas e não valoriza os demais. É arrogante, desmotivador, amoral, plagia ou se apropria do trabalho de outros, é cego para o aprendizado. (FELKER, p.213, 2010)

A psiquiatra Marie-France Hirigoyen, por outro lado, enfatiza o perfil do agressor ressaltando as suas características de perverso, narcisista e megalômano. Diz ela: “A perversão narcísica consiste na implantação de um funcionamento perverso em uma personalidade narcísica.”

A mesma autora ainda descreve como se manifesta a perversão narcísica do agressor:

(...) o sujeito tem um senso grandioso da própria importância; é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder; acredita ser ‘especial’ e singular; tem excessiva necessidade de ser admirado; pensa que tudo lhe é devido; explora o outro nas relações interpessoais; não tem a menor empatia; inveja muitas vezes os outros; dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes. (HIRIGOYEN, 2003)

Normalmente, o agressor é autoritário, perverso e atua das seguintes formas: critica seus subordinados, sem suportar qualquer tipo de questionamento ou censura por parte deles; age de forma insensível e tem dificuldades de aceitar as responsabilidades de sua conduta; se recusa a delegar funções, pois não confia em ninguém; não aceita a possibilidade de existir formas de agir melhores do que a dele; é inseguro, porém presunçoso; é incapaz de sentir empatia; usa de ameaças de sanções disciplinares ou de dispensa de serviço; possuem o desejo

de manter-se no poder a todo custo, ainda que para isso tenham que humilhar, denegrir e passar por cima dos outros.

Segundo preleciona Schmidt (2003), o que o agressor mais teme é expor sua incompetência ou ter sua atenção publicamente chamada por prestar contas de seu comportamento.

Assim, de uma forma geral, observa-se que o assédio moral encontra lugar nos ambientes em que a filosofia empresarial fixada na competitividade e no lucro anima o espírito malévolo de determinados indivíduos que se escondem atrás de sua incompetência para sentir-se respeitados e temidos por todos.

1.5 A VÍTIMA (ASSEDIADO)

A crise no mercado de trabalho e a qualificação profissional exigida do trabalhador para se inserir no mercado, são os motivos que impedem o abandono do emprego, levando-o a submeter-se ao tratamento desumano do agressor.

Assim, encontramos grande dificuldade para definir o perfil da vítima, tendo a doutrina classificado, tal perfil, como multifacetado, porquanto está diretamente ligado ao ambiente de trabalho, à capacidade de resistência do assediado e à personalidade do agressor.

Mauro Azevedo Moura traça um perfil das pessoas que preferencialmente são assediadas:

(...) não tem problemas de integridade, são saudáveis, são escrupulosamente honestos, têm um razoável senso de *fair play*, têm um bem desenvolvido senso de culpa, valorizam equidade e justiça, são criativos, são dedicados ao trabalho, reagem ao autoritarismo, recusam-se a ser subjugados, são mais competentes que os perversos (FELKER, 2010).

O jurista Reginald Felker, por outro lado, assevera que:

(...) as vítimas do assédio moral vêm merecendo uma classificação de acordo com os traços predominantes de sua personalidade. Assim teríamos a figura do distraído, do paranóico, do severo, do presunçoso, do passivo dependente, do brincalhão, do hipocondríaco, do verdadeiro colega, do ambicioso, do seguro de si, do camarada, do

servil, do sofredor, do bode expiatório, do medroso, do sensível, do introvertido (FELKER, p.225, 2010).

Através da análise realizada pelos referidos autores concluímos que na relação de subordinação, na maioria das vezes, o agressor não consegue conviver com o sucesso do assediado, preferindo maltratá-lo como forma de esconder suas fraquezas e o assediado, por outro lado, só se submete as agressões, por medo do desemprego.

1.6 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE DO TRABALHADOR

Através da análise dos efeitos do assédio moral na vida do assediado é que podemos avaliar a gravidade do problema e caracterizá-lo como uma ofensa a dignidade da pessoa.

O assediado é submetido diariamente a um clima de tensão psicológica que a longo prazo traz efeitos nocivos a sua saúde física e mental, além de interferir de forma determinante em sua vida social.

Nesse sentido Martha Halfeld (2007) se posiciona da seguinte forma: “Os riscos que corre a vítima são variados. Podem ir de uma má fama até o suicídio. Mas passa sempre por uma certa destruição psicológica. A vítima pode contrair uma fobia social (...)”

Ainda neste sentido, Rodolfo Pamplona afirma que:

O assédio moral pode ser encarado como um trauma na vida do indivíduo. Isto porque gera muitas seqüelas físicas e psicológicas (...) dentre essas seqüelas, tem-se observado que a maioria das pessoas ofendidas passou a padecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, com necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica. (PAMPLONA FILHO, 2007)

Segundo Maria Aparecida Alkimin, as repercussões na vida do trabalhador desequilibram o convívio social, a autora afirma que:

(...) o homem busca no trabalho não apenas a fonte de sobrevivência, mas também satisfação para si e sua família, pois o trabalho destaca o homem no seio da família e da sociedade, e, se o trabalho não cumpre essa finalidade, gera insatisfação no trabalho, isolamento do trabalhador, além de alterações comportamentais, podendo

desestabilizar o convívio familiar e social do trabalhador (ALKIMIN, 2006, p. 86).

A estratégia de poder exercida pelo agressor é baseada no exercício da violência psicológica, que começa com uma fase de sedução perversa e que depois avança para a violência manifesta. (HIRIGOYEN, 2003)

No início, o agressor ataca indiretamente a vítima com intenção de desestabilizá-la sem declarar abertamente o conflito, nesta fase a vítima aceita as agressões e submete-se ao agressor, porque ainda não percebe que está sendo alvo do assédio. Assim, sem saber ou se queixar ela entra num estado de confusão mental, embora tenha sensação que está sendo injustiçada.

A vítima fica inerte, com dificuldade de raciocinar, numa espécie de aniquilamento parcial de suas faculdades mentais, esse estado de confusão mental gera um estresse, uma angústia pela dúvida de culpa inculcada pelo agressor. Além da sensação de culpa, a vítima fica num estado de alerta constante, por temer as atitudes e reações inesperadas do agressor que variam entre desprezo, zombarias, frieza, sarcasmo, etc.

Ao tomar consciência da situação em que está submetida, a vítima desperta em si um estado de choque e forte sentimento de vergonha. Desamparada e ferida a vítima perde sua autoestima e dignidade pela tolerância patológica à violência do outro.

A exposição do trabalhador a esse ambiente degradante enseja distúrbios psicossomáticos, estados depressivos, podendo evoluir a um transtorno de estresse pós-traumático, em grau extremo.

As consequências gerais no estado emocional podem ensejar a desestabilização permanente e modificações duradouras de personalidade.

Para a psicóloga Marie France os traumas decorrentes do assédio moral se comparam ao traumatismo provocado pelo estupro, assim como aos resultantes de assalto a mão armada.

A psicóloga ainda afirma que o assédio moral é um processo singular que varia de acordo com o indivíduo em função de sua história e sua personalidade. Cada indivíduo pode reagir de uma forma diferente à situação ameaçadora de sua integridade psíquica apresentando consequências com diferentes potenciais de destruição.

2. A GLOBALIZAÇÃO E O ASSÉDIO MORAL

A globalização e a evolução tecnológica possibilitaram a transformação das relações de trabalho, trouxeram alguns avanços, mas também resultaram em alguns pontos negativos. Se por um lado, o avanço tecnológico facilitou a comunicação, possibilitando maior dinamicidade e eficiência na realização do serviço, acelerando o contato entre empregado e empregador, por outro lado, ao tornar o contato mais direto e objetivo, ocasionou uma série de problemas de convivência criando o ambiente propício ao assédio moral.

No mundo globalizado ou império da mundialização do capital, a economia está submetida à tendência do neoliberalismo, gerando diversos reflexos na relação empregatícia. No Brasil, tal fenômeno tem ocasionado a precariedade de emprego, a flexibilização das relações de trabalho, o interesse por reduzir os custos de trabalho, o desemprego, as manifestações da terceirização, o crescimento do setor informal, dentre outros eventos dos quais poderiam se mencionar como causas certas do avanço do assédio moral.

Hádassa Ferreira completa de forma harmônica tal pensamento ao dizer que:

(...) dentro do contexto globalizado, além da ameaça do desemprego estrutural que assusta o mundo todo, do subemprego, da demissão, da extinção de postos de trabalho, os trabalhadores precisam estar preparados para participarem de uma competição desumana. Nela não existe nenhuma garantia de que sua dignidade, sob o aspecto de ser respeitado como pessoa humana, será observada e conservada, nem por seus superiores hierárquicos, nem pelo Estado, uma vez que a dinâmica do mercado exige uma total flexibilização dos direitos trabalhistas, muitas vezes resumida à verdadeira renúncia de direitos (FERREIRA, 2004, P.33).

As empresas que se orientam aos anseios do mercado transferem para o trabalhador as responsabilidades inerentes à pressão econômica procurando ajustar-se a nova realidade, assim privilegiam a gestão estratégica de administração, as quais voltaram para a otimização do uso do potencial do empregado como ativador do processo do trabalho social exigindo um novo perfil do trabalhador que se pauta na flexibilidade, dinamismo, autonomia, capacidade, competitividade, qualificação, para sobreviverem às pressões da economia.

Neste contexto, é evidente que quem passou a sofrer as conseqüências da pressão econômica foi o trabalhador, na medida em que as exigências crescentes e incessantes

qualificam-no para o mercado e seu não-atendimento torna-o o principal responsável pelo próprio desemprego. O individualismo passa, assim, a ser a nova tônica que caracteriza as relações de trabalho, impondo um ônus sobre o trabalhador resultante das mudanças tecnológicas fruto da condução das políticas públicas adotadas pelas economias neoliberais.

No mesmo diapasão é a relevante lição de Aguiar:

A globalização é o ápice do processo de internacionalização do mundo capitalista, com transformações estruturais e instabilidade conjuntural no universo organizacional, colocando a empresa a frente com as novas condições de mercado, voltada para a competitividade – inovação tecnológica, maior produtividade, melhor qualidade, redução de custos, mais eficiência e preocupada com a sobrevivência organizacional, precarização das condições de trabalho, instabilidade econômica, incertezas profissionais, desemprego (AGUIAR, 2006, P.72).

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira comenta a respeito da questão em análise:

(...) o momento atual acumula uma infinita variedade de mudanças estruturais em todo o mundo, principalmente no âmbito das relações humanas. Os valores econômicos, sociais, políticos, éticos e morais estão se transformando, assim como as relações de trabalho e os valores a ela agregados. E pode-se afirmar que grande parte dessas transformações nasceu com o fenômeno da globalização, o qual, aliás, não é recente (FERREIRA, 2004, p. 30).

A respeito, assim se manifesta Marie-France Hirigoyen:

As atitudes de assédio visam antes de tudo a ‘queimar’ ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. Na hora da globalização, procura-se fabricar o idêntico, clones, robôs interculturais e intercambiáveis. Para que o grupo seja homogêneo, esmaga-se aquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça (...) formatar os indivíduos é uma maneira de controlá-los. Eles devem se submeter para melhorar os desempenhos e a rentabilidade. Essa formatação é frequentemente retransmitida pelos colegas, pois as empresas, como todo o grupo social, geram em seu seio forças de autocontrole encarregadas de recolocar na linha os ‘alienígenas’. Eles têm de aceitar, por bem ou por mal, as regras do jogo. O assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo (HIRIGOYEN, 2003).

A nova concepção econômica impõe aos trabalhadores um sofrimento perverso no ambiente de trabalho com perspectivas alarmantes, inclusive, para as próximas décadas, quando predominarão depressões, angústias e outros males psíquicos, decorrentes da nova

gestão econômica no trabalho e que desafiam a mobilização da sociedade para adoção de medidas eficazes no combate ao assédio moral.

3. A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A positivação do princípio da dignidade da pessoa humana é relativamente recente, tendo ganhado força em reação as atrocidades do nazismo e fascismo sendo reconhecida expressamente nas Constituições tão somente após a Segunda Guerra Mundial, quando então, foi consagrada a Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos acentuou a importância do referido princípio, como se expõe:

Preâmbulo - Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo; Art.I - Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Ainda que o princípio encontre amparo na legislação universal, é necessário compreender melhor os seus contornos teóricos, por cuidar de assunto relevante e norteador do convívio em sociedade.

Quando se fala em dignidade da pessoa humana engloba-se o conceito de direitos fundamentais (direitos humanos positivados em nível interno) e direitos humanos (no plano das declarações e convenções internacionais), constituindo um critério de unificação de todos os direitos aos quais os homens se reportam.

Mas, qual seria o conceito de dignidade?

Há uma dificuldade em se tecer uma conceituação clara do que efetivamente seja a dignidade, inclusive para efeitos de definição do seu âmbito de proteção como norma jurídica fundamental. (DELGADO, 2006). Contudo, é no pensamento de Kant que a doutrina jurídica mais expressiva, nacional e estrangeira, ainda hoje parece estar identificando as bases de uma fundamentação, e de certa forma, de uma conceituação da dignidade da pessoa humana (SARLET, 2010).

O pensamento Kantiano se manifesta dando qualidade peculiar e insubstituível à pessoa humana:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode por-se em vez dela qualquer outra como equivalente, mas quando uma coisa está acima de todo preço, e portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade (...). Esta apreciação dá

pois a conhecer como dignidade o valor de uma tal disposição de espírito e põe-na infinitamente acima de todo preço. Nunca ela poderia ser posta em cálculo ou confronto com qualquer coisa que tivesse preço, sem de qualquer modo ferir a sua santidade.

O professor Ingo Wolfgang Sarlet conceitua a dignidade da pessoa humana da seguinte forma:

(...) temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2010, p. 69-70).

No Brasil, o princípio da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, assim como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com previsão expressa no art.1º, incisos III e IV, da nossa Carta Magna. O legislador constituinte elevou a dignidade à categoria de princípio fundamental da República brasileira, reconhecendo categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário já que o ser humano constitui a finalidade precípua e não meio da atividade estatal.

Segundo Sarlet (2010, p. 79), o referido dispositivo constitucional está para além de seu enquadramento como na condição de princípio e regra fundamental, constituindo-se como norma definidora de direitos, garantias e deveres fundamentais. Neste diapasão, deve-se compreender que o referido princípio impõe um dever de abstenção e de condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a pessoa humana.

O mesmo autor ainda acrescenta:

Para além desta vinculação (na dimensão positiva e negativa) do Estado, também a ordem comunitária e, portanto, todas as entidades privadas e particulares encontra-se diretamente vinculadas pelo princípio da dignidade da pessoa humana.(...) Que tal dimensão assume particular relevância em tempos de globalização econômica.

O direito à dignidade é entendido por muitos como um conjunto de valores mínimos que o Estado deve preservar e assegurar a qualquer cidadão através de nosso ordenamento jurídico.

Em outras palavras, de acordo com a lição de Jorge Reis Novais, no momento em que a dignidade é guindada à condição de princípio constitucional estruturante do Estado Democrático de Direito, é o estado que passa a servir como instrumento para a garantia e promoção da dignidade das pessoas individual e coletivamente consideradas.

Deve-se compreender através do que ensina Sartet que quando se fala em direito à dignidade, se está, em verdade, a considerar o direito a reconhecimento, respeito, proteção e até mesmo promoção e desenvolvimento da dignidade, sem prejuízo de outros sentidos que se possa atribuir aos direitos fundamentais relativos à dignidade da pessoa. Isso se deve ao fato de que por ser um direito intrínseco da pessoa, não poderá ser ela própria concedida pelo Estado.

O mesmo autor, ainda ressalta que a dignidade da pessoa humana e nesta quadra, a própria pessoa humana, merecem a devida atenção por parte da nossa ordem jurídica positiva, considerando que o referido princípio foi objeto de expressa previsão no texto constitucional vigente mesmo em outros capítulos de nossa Lei Fundamental, notadamente na leitura do art. 170; art.226, § 7º; art. 227 caput e no art. 230.

Neste sentido, enfatizamos que embora haja uma preocupação significativa com os direitos fundamentais no Brasil e com o princípio da dignidade da pessoa humana, na medida em que são tutelados e declarados no Texto Constitucional, infelizmente observa-se a violação contínua dos referidos direitos e o aviltamento da dignidade humana notadamente no ambiente de trabalho.

Insta acrescentar o entendimento de Sarlet no sentido de que “a dignidade da pessoa humana engloba necessariamente respeito e proteção da integridade física e emocional (psíquica) em geral da pessoa (...)”, neste diapasão podemos concluir que é indispensável a efetividade do princípio da dignidade como forma de combate ao assédio moral, ante a inexistência de norma regulamentadora federal para tratar do problema.

4. VALOR DO TRABALHO DIGNO

Partindo do pressuposto de que o trabalho enquanto direito universal fundamental, encontra satisfação no referencial axiológico da dignidade, passaremos à análise do valor do trabalho como instrumento da inserção na sociedade.

Segundo o dicionário Aurélio dá-se ao vocábulo “valor” o seguinte significado: “Qualidade que faz estimável alguém ou algo; valia; Importância de determinada coisa.”

Neste sentido, Delgado preleciona que:

Tem-se que ao trabalho é depositado valor. Se o trabalho for penoso, insalubre ou perigoso, o valor apreendido é negativo; caso o trabalho seja realizado em condições dignas, possibilitando que o trabalhador se reconheça na sua condição humana por meio de sua identidade social, tem-se um valor positivo. Perceba-se o suporte é o mesmo: o que varia é a sua qualificação.

Deve-se compreender que quando a Constituição Federal eleva o trabalho à base da ordem social como se dispõe no art.193, caput da CF/88, por ser o trabalho um direito fundamental, refere-se ao trabalho digno, uma vez que somente o trabalho exercido em condições dignas é instrumento hábil a edificar a identidade social do trabalhador.

Segundo Delgado, o texto constitucional vai além, vez que reconhece o direito social ao trabalho como condição da efetividade da existência digna. Por essa razão é que o valor social do trabalho é um fundamento da República Federativa da Brasil (art.1º, IV, CF/88); a ordem econômica deve assegurar a todos existência digna, pautando-se na valorização do trabalho (art.170, CF/88) e a ordem social deve ter como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça social (art.193, CF/88).

A valorização do trabalho emerge como uma forma de proteção ao trabalhador, tão desvalorizado em razão dos resultados econômicos de sua exploração, decorrentes da globalização que desenfreada uma busca incessante pela qualidade do serviço e presteza do trabalhador em prol do acúmulo de riquezas. Paradoxalmente a esta realidade, há pretensão dos trabalhadores ao reconhecimento de seu trabalho em busca da qualidade de vida.

Nesse cenário, tente-se que o trabalho deve ter seu valor assegurado na medida em que é forma de inserção do homem na sociedade, símbolo de responsabilidade, dignidade, capacidade, e, sobretudo, garantidor de um patamar civilizatório mínimo essencial ao

trabalhador. Assim, a prática do assédio moral por ser fonte de humilhação e, por isso, atentado à pessoa humana do trabalhador no local de trabalho, deve ser combatida de forma mais enfática e regulamentado em nosso ordenamento jurídico.

4.1 O VALOR DO TRABALHADOR

Faz-se necessário refletir não só sobre a importância do valor do trabalho como instrumento de inserção do ser humano na sociedade, mas também refletir sobre a importância do trabalhador enquanto pessoa portadora de direitos fundamentais.

A respeito do trabalhador como foco para o primado do trabalho Gabriela Delgado diz:

No desempenho das relações sociais, com destaque para as relações trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, ao que significa que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do estado Democrático de Direito não poderá se revelar utilitarista. Deverá, em contrapartida, concentrar-se no ser humano enquanto pessoa (DELGADO, 2006).

Rodrigo Deon consegue explicar com clareza a necessidade de reconduzir o homem à condição de elemento mais importante na relação capital-trabalho:

Entretanto, a globalização da economia, por meio de seus instrumentos, como a revolução tecnológica, inferiorizou o homem à condição de mero instrumento de trabalho, substituindo-o pela máquina e priorizando o capital sobre o valor da dignidade humana. É claro que se deve buscar o progresso econômico do país, no entanto o desenvolvimento político, o econômico e o social devem estar harmonizados com o ordenamento jurídico, para que os direitos fundamentais não sejam ignorados na relação de trabalho. (DEON, 2004)

Neste momento, é importante acrescentar o pensamento de Kant ao se referir ao ser humano: “o Homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como um meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade.”

Arion Sayão Romita aborda sobre a questão no seguinte sentido:

(...) torna-se fácil concluir que na execução do contrato de trabalho, o empregado reúne a dupla qualidade de titular de direitos fundamentais que lhe assistem como cidadão e de titular de direitos fundamentais aplicáveis estritamente no âmbito da relação de emprego. O trabalhador ao assinar um contrato de trabalho estará adquirindo direitos inerentes ao vínculo empregatício, sem perder, contudo, os direitos fundamentais do qual é titular (ROMITA, 2005).

Necessário acrescentar, sem mais delongas, que há direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta capazes de assegurar ao trabalhador o patamar civilizatório mínimo do direito fundamental ao trabalho digno. Esse patamar mínimo reconhece o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis para que possa levar uma vida digna. No Brasil, estes direitos estão previstos na CF/88 no art. 7º caput, nas normas de tratados e convenções internacionais (inclusive da OIT) ratificadas pelo Brasil e nas normas infraconstitucionais, no caso a CLT.

O grande desafio atual está em fazer com que o trabalho não seja apenas uma forma de ganhar capital necessário para garantir a sobrevivência, mas uma atividade digna humana.

Assim, compreende-se que é dever do Estado proteger e preservar o valor do trabalho digno por meio da regulamentação jurídica no contexto da relação de trabalho, na medida em que os direitos fundamentais correspondem à projeção da dignidade da pessoa humana na disciplina jurídica do contrato.

O direito do trabalhador ao trabalho livre de pressões exageradas que ocasionam o assédio moral, deve ter uma atenção específica por parte do Estado, na medida em que é o trabalho humano que possibilita a melhoria da condição de vida dos hipossuficientes proporcionando-lhes o acesso aos meios indispensáveis à sua sobrevivência.

4.2 O DIREITO AO LOCAL DE TRABALHO SADIO

A proteção do trabalhador no ambiente de trabalho é indispensável para que a dignidade da pessoa humana se concretize, sobretudo com a devida observância da preservação da incolumidade física e moral do trabalhador, visando aspectos da melhoria de sua qualidade de vida.

Neste sentido torna-se importante ressaltar o entendimento de Hádassa Ferreira, a respeito da questão que ora se discute: “(...) condições dignas de trabalho, mediante um

ambiente de trabalho que seja física e mentalmente sadio, são preconizadas pela própria Constituição com objetivo dos direitos conquistados pelos trabalhadores.”

A Constituição Federal, ainda que de forma indireta, garante a proteção ao meio ambiente do trabalho no art.7º, XXII e a CLT nos arts. 155 a 199, também cuida da proteção do meio ambiente do trabalho, versando sobre segurança e medicina do trabalho dentre outras regulamentações.

No que se refere ao assédio moral há violação ao direito ao local de trabalho digno, não em relação às condições físicas do espaço em que o trabalho é realizado, mas na medida em que o assediador busca meios de dificultar o tranquilo desenvolvimento do trabalho da vítima, atribuindo-lhe falhas, negando informações, estipulando metas inatingíveis e atribuindo ao empregado a incompetência de não atingi-las, dentre outras formas de humilhação.

De forma genérica, fazendo-se uma interpretação teleológica da norma constitucional, o art. 225 c/c art. 200, VII da CF/88, também estabelece a garantia ao meio ambiente do trabalho, uma vez que o legislador atento à saúde e qualidade de vida do empregado estabelece relação direta entre o meio ambiente de trabalho equilibrado e a saúde do trabalhador.

É assegurado ao trabalhador que, quando demitido, esteja desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental, para que possa somente então ser devolvido ao mercado de trabalho, nas mesmas condições de quando foi admitido. É notório que o trabalhador só conta com sua força de trabalho para a sua manutenção e de seus familiares, por isso deve-se dar total atenção a garantia constitucional de proteção ao trabalho, ao salário, à dignidade da personalidade humana.

5. O FUNDAMENTO DA TUTELA DO EMPREGADO E O CONTROLE DO EMPREGADOR

Se por um lado a subordinação é característica peculiar da relação de trabalho que submete o empregado ao poder diretivo e disciplinar do empregador, por outro, o direito do trabalho voltou-se a busca do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando fixar parâmetros de igualdade entre empregador e empregado, levando-se em consideração a hipossuficiência deste na relação jurídica.

De acordo com o entendimento de Spencer a especial necessidade de proteção ao trabalhador tem duplo fundamento: a subordinação e a dependência econômica. Neste, a proteção se estabelece em função da força de trabalho do empregado ser colocada à disposição do trabalhador como obrigação para a obtenção de sustento. Naquele a proteção é indispensável, pois é o empregador que detém os meios de produção, sendo a subordinação inerente a qualquer relação de emprego.

Neste sentido, o empregador deve garantir condições que assegurem ao trabalhador o bem estar físico e mental empenhando-se em coibir todos os excessos no ambiente de trabalho capazes de criar situações suscetíveis ao ensejo do assédio moral.

Segundo Sônia Mascaro Nascimento, os limites ao exercício de direção do empregador deságuam no respeito à dignidade da pessoa humana, sendo que quaisquer condutas que atentem contra ela pode caracterizar o constrangimento nas relações de trabalho. Nesse sentido, constata-se que o conteúdo básico do contrato de trabalho, não depende da vontade dos contratantes submetendo-se a tutela e proteção legalmente asseguradas.

O rigor excessivo no ambiente de trabalho pode estar disfarçando um poder de organização forte que inclui um plano de trabalho exaustivo, com metas intangíveis, destinadas a enfraquecer a auto-estima do empregado, tornando-o frustrado até que se afaste do trabalho, ensejando características do assédio moral.

A constituição priorizou o respeito ao ser humano mudando o eixo de prioridade do Estado para o homem na medida em que proíbe a violação à intimidade, honra, nome, imagem e saúde física e mental do trabalhador, através da positivação dos direitos e garantias fundamentais a qualquer cidadão indistintamente.

6. A LEGISLAÇÃO E O ASSÉDIO MORAL

6.1 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O assédio moral tem gerado repercussões na esfera penal, trabalhista e civil, mas ainda não há no Brasil uma legislação específica que regulamente o fenômeno em todos os seus contornos. A legislação brasileira específica sobre o assédio moral tem partido inicialmente do âmbito de alguns Estados e Municípios estando direcionada somente para os servidores públicos.

O primeiro município a legislar sobre o fenômeno foi Iracenópolis, interior do Estado de São Paulo, pela Lei Municipal n. 1.163, de 24 de abril de 2000, que dispõe sobre o assédio moral nas dependências do local de trabalho.

O referido instituto após referir as penalidades da conduta, parte para a definição do assédio moral nos seguintes termos:

Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança do indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informação de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (FELKER, p. 229).

Posteriormente, inúmeros Estados e diversos municípios passaram a regular o assunto nos mesmos parâmetros de caracterização e definição realizada pelo município de Iracenópolis, demonstrando, assim, a gravidade do problema e necessidade de conscientização social. Destacaremos aqui algumas das localidades que legislaram sobre o tema: São Paulo, Rio de Janeiro, Americana, Campinas, Guarulhos, Jaboticabal, Natal, Sidrolândia, Rio Grande do Sul entre outros.

O jurista Reginald Felker enumera algumas das punições estabelecidas nas legislações municipais, a saber:

As punições também são, em regra, as mesmas: advertência escrita, suspensão, multa e demissão. Em alguns casos se tem estipulado, além da penalidade imposta, a participação em curso de aprimoramento profissional, onde contará com conteúdos programáticos versando sobre a ética profissional e relações interpessoais, numa tentativa de reeducação (FELKER, 2010, p.231).

Na esfera federal, existem diversos projetos de lei visando à normatização legal reguladora do assédio nos diplomas normativos federais, dentre os quais, citamos:

- Projeto de Lei n. 4.742/01 - visa a reforma do Código Penal, iniciativa do Deputado Federal Marcos de Jesus;
- Projeto de Lei n. 5.970/01 - visa à reforma no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, iniciativa do Deputado Inácio Arruda;
- Projeto de Lei n. 4.591/01 - visa à aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte dos Servidores Públicos da União, mediante alteração da Lei 8.112/90;
- Projeto de Lei n. 2.369/03 (Apensados aos PL ns. 2.593/03 e 4.593/09) – visam à regulamentação do assédio moral no trabalho, iniciativa do Deputado Mauro Passos.
- Projeto de Lei n. 7.202/2010 – visa a inclusão do assédio moral como acidente de trabalho.

Apesar dos projetos de lei mencionados estarem em tramitação no Congresso Nacional, há necessidade de coibir a prática do assédio moral tendo em vista a frequência com que tem ocorrido nas relações de trabalho por todo o Brasil. Alguns juristas acreditam que enquanto não surgir uma legislação federal que discipline a matéria é fundamental que se conceda ao trabalhadores um sistema de efetivo controle a prática do assédio moral e esse instrumento tem de buscar as suas raízes no princípio da dignidade da pessoa humana.

6.2 A LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA E A OIT

O assédio moral, como ressaltado anteriormente, é um fenômeno que tem atingido vários países, notadamente por ser fruto de uma nova ordem econômica pautada na globalização.

A frequência com que tem atingido pessoas de todo mundo na atualidade induziu diversos países a se posicionarem diante da gravidade do problema ensejando a regulamentação do fenômeno de forma específica como é o caso da França, Noruega, Suécia,

Uruguai e Estados Unidos. Por outro lado, alguns países estão procurando inserir em sua legislação a regulamentação ainda que de forma genérica, visando coibir o avanço do assédio como é o caso de Portugal, Suíça, Brasil dentre outros.

A Organização Internacional do Trabalho, segundo o jurista Reginald Felker, procurou enfrentar o problema do assédio moral por meio de normatização alusiva à discriminação através da convenção n. 111 de 1958 que foi ratificada pelo Brasil em 1965. Entretanto, a referida convenção não enfrenta diretamente o problema do assédio, servindo para fundamentação, por forma indireta, do combate do assédio moral no trabalho.

6.3 DANO MORAL E O ASSÉDIO MORAL

Quando se pensa na possibilidade de ressarcimento sofrido pela vítima do assédio moral constantemente se invoca a reparação civil por danos morais.

A Constituição trata desses direitos e garantias fundamentais no art. 5º, incisos V e X e prevê a possibilidade de reparação civil por danos morais quando há violação da intimidade, da honra, da vida privada e imagem das pessoas, ou seja, cabe o direito a indenização pelo dano moral ou material sofrido sempre que houver ofensa aos direitos de personalidade.

O assédio moral não se confunde com o dano, mas é uma espécie de gênero de dano moral que atenta contra a dignidade do trabalhador, decorrente de atitudes perversas de agentes agressores no ambiente de trabalho, gerando a possibilidade de ressarcimento mediante os referidos dispositivos constitucionais.

Yussef Said Cahali exemplifica bem o dano moral ao dizer que:

(...) o dano moral é tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes a sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológicos, nas situações de constrangimento moral (CAHALI, 1998, p. 20-21).

O TRT da 17ª Região (Vitória-ES) julgou o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

Além da possibilidade de reparação do assédio moral pelos dispositivos constitucionais mencionados, é possível fazer enquadramento legal segundo preleciona Nascimento na CLT, arts 8, 482 e 483; na Constituição Federal, arts. 1º, incisos III e IV, e art. 7º; no Código Civil, arts 21, 186, 187, 205, 927, 932 e 933 e no Código Penal, os arts. 139, 140, 146 e 147.

Assim, a prestação jurisdicional é dada a vítima mediante a apreciação do caso concreto e, se comprovado os prejuízos sofridos, é realizada a reparação do assediado moralmente, em todas as suas modalidades.

CONCLUSÃO

A globalização da economia e as novas técnicas de produção ensejaram uma transformação no contexto das relações trabalhistas que culminaram na desvalorização do trabalho humano criando situação propícia ao crescimento do assédio moral em afronta aos princípios constitucionais da dignidade e valorização do trabalho.

Aceitar o avanço da flexibilização dos direitos trabalhistas sem impor limites ao mercado financeiro e criar mecanismos de proteção ao trabalhador é negar a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de emprego.

Assim, a necessidade do reconhecimento da dignidade se deve, sobretudo, as perspectivas muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais.

Neste sentido, o problema que orientou a pesquisa teve como objeto a questão da efetividade do princípio da dignidade como mecanismo de controle ao avanço do assédio moral e mediante as palavras do professor Ingo Salet pode-se traçar um parâmetro de resposta aceitável mediante o entendimento de que “(...) a condição de princípio é integralmente compatível com o reconhecimento da plenitude eficaz e, portanto, da plena vinculatividade da dignidade da pessoa humana na sua dimensão jurídico-normativa, seja na perspectiva objetiva, seja como fundamento das posições subjetivas.”

O mesmo autor defende o entendimento de que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para a existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação de poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (pessoa), por sua vez, poderá não passar de um mero objeto de arbítrio e injustiças.

Ainda nesta discussão, vemos que a prevalência do valor do ser humano e a luta pela erradicação/diminuição do assédio moral encontram forças na efetiva aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito. Assim, a solução do problema do assédio moral deve fundamentar-se na preponderância da

dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho partindo da mobilização do Estado e, principalmente, da adoção, pelas instituições privadas, de uma vigilância que atue de forma preventiva assegurando melhores condições de trabalho ao empregado.

Neste sentido, a atuação dos sindicatos é de suma importância podendo ser muito eficaz, na medida em que insira nos acordos e convenções coletivas planos de controle e prevenção ao assédio moral.

Outro fator importante para o combate ao assédio moral seria a regulamentação de uma legislação Federal que buscasse a punição dos agressores e, sobretudo, a responsabilização das empresas que utilizam do assédio moral como meio para administração das empresas, haja vista que não há nenhuma norma de abrangência nacional sobre o problema.

Para que o princípio da dignidade cumpra o seu papel de fundamento, segundo o entendimento de Sarlet (2010), é necessário que a ordem comunitária (poder público, instituições sociais e particulares), bem como a ordem jurídica se comprometa a respeitá-lo, na medida em que ele serve justamente como freio a toda sorte de extremismo tendente a infringi-lo.

Em outras palavras, e diante tudo o que foi explanado durante todo o trabalho, no tocante ao assédio moral, pode-se concluir que, é através do respeito e do fornecimento de melhores condições de trabalho que o princípio da dignidade da pessoa humana irá se efetivar no plano trabalhista, sendo indispensável à proteção do Estado como garantidor do mínimo existencial ao trabalhador.

JURISPRUDENCIA CORRELATA

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - O assédio moral conceitua-se pelo terror psicológico. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante um tempo prolongado sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego". Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A questão é que, independentemente do rigor do conceito que também merece críticas, o termo "assédio moral", também conhecido como "mobbing" (Itália e Alemanha), "harcèlement moral" (França), e a sua caracterização já entraram para o nosso mundo jurídico. Se o comportamento apontado (ação ou omissão) é efetivamente comprovado ter sido exercido por um certo período durante a execução do contrato de trabalho, de forma premeditada e, principalmente, desestabilizando psicologicamente o empregado no exercício da sua prestação de serviços, de forma a configurar uma violência psicológica, capaz de repercutir intencionalmente para um dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho, caracteriza-se o assédio moral que afronta contra a dignidade humana. TRT 3ª Região, RO de nº 01423-2004-037-03-00-9, Órgão Julgador Segunda Turma, Relator: HEGEL DE BRITO BOSON, Revisor: MILTON VASQUES THIBAU DE ALMEIDA, Data de Publicação:06/05/2005.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL CARACTERÍSTICAS. Assédio moral é "toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaça seu emprego ou degrada o clima de trabalho" (HIRIGOYEN, Marie-France "Mal-estar no Trabalho, Redefinindo o Assédio Moral". 1ª Edição, Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil, 2002, p. 17). É um tipo de violência sutil, não evidente à primeira vista, que, no entanto, possui poder degenerativo a ponto de inviabilizar o prosseguimento da relação de trabalho. A prática do assédio moral deve ser reiterada e com tal poder lesivo que acabe por causar um mal real e efetivo dano à saúde psíquica da vítima. TRT DA 10ª Região, RO de nº 00735-2009-011-10-00-9, Órgão Julgador Primeira Turma, Relatora: FLÁVIA SIMÕES FALCÃO, Revisora: ELAINE MACHADO VASCONCELOS NIENCZEWSKI, Julgado em: 17/11/2009, Publicação:27/11/2009.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO REQUISITOS. A configuração dano moral apto a ensejar a devida indenização, exige a comprovação da presença concomitante de três requisitos: conduta antijurídica do agente, dano efetivo e nexos causal entre eles. No caso dos autos, ficou demonstrada a culpa do empregador e o nexos de causalidade entre a conduta empresarial e o dano suportado pela reclamante, assédio moral materializado nos atos de perseguição e de discriminação desferidos contra a laborista por parte de sua superiora hierárquica. Devida, portanto, indenização a título de danos morais. 2. Recurso da reclamada conhecido em parte e não provido. Recurso da reclamante conhecido e provido parcialmente. TRT 10ª Região, RO de nº 01126-2008-001-10-00-9, Órgão Julgador:

Segunda Turma, Relator: BRASILINO SANTOS RAMOS, Revisora: MARIA PIEDADE BUENO TEIXEIRA, Data de Julgamento: 27/10/2009, Publicação: 13/11/2009.

EMENTA: DANO MORAL O dano moral a ensejar indenização deve causar constrangimento e sofrimento à vítima, além de repercutir perante terceiros, pois a irradiação dos fatos danosos é que denigre a imagem da pessoa em seu convívio social. Para tal prova, é mister que tenha havido alguma repercussão do fato capaz de expor o trabalhador a constrangimentos perante seus semelhantes, de tal modo que o sofrimento causado tenha reflexos conhecidos e sabidos por seus pares. In casu, a autora não logrou êxito em comprovar a ocorrência de dano moral perpetrado por atitudes de seu empregador. **INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NÃO-CARACTERIZAÇÃO DOS FATOS.** Assédio significa "submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos". Trata-se, portanto, de ato que só adquire significado pela insistência, visando atingir a autoestima da pessoa. O termo moral por sua vez, quer dizer "o que é ou não aceitável na sociedade", havendo valoração de acordo com o contexto social. Diante da inexistência de legislação específica sobre assédio moral no âmbito da relação de emprego, e a partir do seu conceito, exsurtem como elementos caracterizadores do instituto: a) identificação dos sujeitos; b) conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos da personalidade; c) reiteração e sistematização; e d) consciência do agente. Na situação em apreço, ao analisar o conjunto probatório percebo que o autor não logrou demonstrar satisfatoriamente os fatos que teriam gerado o assédio. Nessa seara, despicenda a persecução processual no sentido de se conjuminar os fatos narrados com os traços característicos do assédio moral à míngua de elementos aptos a comprová-los. Recurso ordinário parcialmente conhecido e desprovido. TRT DA 10ª Região, RO de nº 00937-2008-001-10-00-2, Órgão Julgador 3ª Turma, Relator: MÁRCIA MAZONI CÚRCIO RIBEIRO, Revisor: Paulo Henrique Blair, Julgado em 20/10/2009, Publicação: 30/10/2009

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE DA EMPRESA - INDENIZAÇÃO JUSTRABALHISTA - RESPEITO À DIGNIDADE, À HONRA, À MORAL E À SAÚDE DO TRABALHADOR - A identificação do assédio moral nas relações de trabalho constitui tarefa extremamente delicada, revestida que é a sua tipificação de ingredientes de natureza jurídica e de ordem psicológica. De qualquer maneira, necessário se torna que a dignidade do trabalhador seja violada por condutas abusivas desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Conceitualmente, o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando um empregado sofre perseguição no ambiente de trabalho, provocando-lhe uma espécie de psico-terror, desestruturando-o emocionalmente. Obviamente que o assédio moral pode se configurar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, inclusive entre colegas do mesmo nível. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, pautado pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou pelo superior hierárquico. Por se tratar de um instituto novo, com sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na sua moldura. O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado, com reflexos na produção, na saúde do trabalhador e ônus para toda a sociedade. É verdade que o cotidiano de um ambiente de trabalho, às vezes, pode se fazer marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral. As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo. Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências

profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição. Na presente hipótese, o exame do conjunto probatório jungido aos autos revelou que a gerente da Reclamada impôs à Reclamante tratamento descortês, humilhante e vexatório perante os seus colegas. Não há dúvidas de que a conduta ilícita da preposta provocou sofrimento moral na Autora, o que lhe acarretou ofensa à sua integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação. TRT 3ª Região, RO de nº 01556-2008-110-03-00-8, Órgão Julgador Quarta Turma, Relator LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAUL, Revisor JÚLIO BERNARDO DO CARMO Data de Publicação 28/05/2009.

EMENTA:INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL.O assédio moral nas relações trabalhistas pode ser caracterizado como o comportamento abusivo do empregador ou de seus prepostos, manifestando-se, sobretudo, por gestos, palavras e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica do empregado, degradando o ambiente de trabalho. O trabalhador sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente. Há elementos em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância como caracterizadores do assédio moral, podendo ser enaltecida a intensidade da violência psicológica. É necessário, para tanto, que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima e demais problemas pessoais do que com a hostilidade no local de trabalho. As perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. devem guardar nexos de causalidade com o fato danoso. TRT 3ª Região, RO de nº 01364-2006-112-03-00-2, Órgão Julgador Sexta Turma, Relator HEGEL DE BRITO BOSON, Revisor JOÃO BOSCO PINTO LARA.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo "assédio moral" foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional "Abuse in The American Work Place"). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico),

marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. TRT 3ª Região, RO de nº 01292-3003-057-03-00-3, Órgão Julgador Segunda Turma, Relator ALICE MONTEIRO DE BARROS, Revisor FERNANDO ANTÔNIO DE MENEZES LOPES, Data de Publicação: 11/08/2004.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. rev. e atual. 135 p. Curitiba: Juruá, 2008.

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio moral: O direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

BARRETO, Margarida. Violência, Saúde e Trabalho-uma jornada de humilhações. 1.ed., São Paulo: Educ, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho digno enquanto suporte de valor. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande,

DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. 1.ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. O dano moral, o assédio moral e o sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação. 3.ed. ver. São Paulo: LTr, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. 350 p. 40, 30/04/2007 [Internet].

_____. A violência perversa no cotidiano. Trad. Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. O assédio moral e a proteção de representantes unitários e não-sindicais de trabalhadores. Revista de Direito do Trabalho, v. 33, n. 125, p. 147-175, jan./mar. 2007.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2061, 21 fev. 2009. Acesso em: 6 nov. 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Revista de Direito do Trabalho*, v.33, n.125, p.193-211, jan./Marc.2007.

PESSOA, Rosana Santos. Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2446, 13 mar. 2010. Acesso em: 7 nov. 2010

QUEIROZ, Victor Santos. A dignidade da pessoa humana no pensamento de Kant. Da fundamentação da metafísica dos costumes à doutrina do direito. Uma reflexão crítica para os dias atuais. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 757, 31 jul. 2005. Acesso em: 7 nov. 2010.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais mas relações de trabalho*. São Paulo LTr, 2005.

SALVADOR, Luiz. Trabalho decente: na economia solidária a busca da inclusão social pela dignidade humana. *Genesis: revista de direito do trabalho*, Curitiba, v. 23, n. 138, p. 854-860, jun. 2004.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 7, n. 59, 1 out. 2002. Acesso em: 10 nov. 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988*. 8. Ed. Rev. Atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SOARES, Lucyne Pereira da Silva. O exercício do poder empregatício e o assédio moral. Contexto atual. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1801, 6 jun. 2008. Acesso em: 7 nov. 2010.

SOUZA, Marcius Cruz da Ponte. Limites aos poderes do empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2230, 9 ago. 2009. Acesso em: 6 nov. 2010.

SCHIMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 2007, ano, 27 n.103, jul/set, p.142-172.