

Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP
Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em
Direito Constitucional

Gabriela Borges de Queiroz

**O ASSÉDIO MORAL E OS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

Brasília - DF
2009

Gabriela Borges de Queiroz

**O ASSÉDIO MORAL E OS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito Constitucional, no Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Orientadora: Prof^a. Cristine Oliveira Peter da Silva

**Brasília – DF
2009**

Gabriela Borges de Queiroz

O ASSÉDIO MORAL E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito Constitucional, no Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Aprovado pelos membros da banca examinadora em ___/___/_____, com menção_____(_____).

Banca Examinadora:

Presidente: Prof.

Integrante: Prof.

Integrante: Prof.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 O ASSÉDIO MORAL.....	11
1.1 A contextualização do mundo do trabalho.....	11
1.2 O sofrimento e o assédio moral no trabalho.....	19
1.3 Assédio moral.....	25
1.3.1 Conceito.....	25
1.3.2 Distinção entre assédio moral e figuras assemelhadas.....	27
1.3.3 Sujeitos.....	29
1.3.4 Tipos.....	31
1.3.5 Causas do assédio moral no ambiente de trabalho	32
1.3.6 Consequências do assédio moral no nível do indivíduo, da organização e da sociedade	36
1.3.7 Prevenção e combate do assédio moral.....	40
1.4 O assédio moral e a legislação brasileira.....	44
1.4.1 Federal	44
1.4.2 Estadual	51
1.4.3 Municipal	51
2 DANO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL.....	53
2.1 Dano moral.....	53
2.2 Responsabilidade civil pelo assédio moral no trabalho	54
2.2.1 Quanto ao fato gerador	56
2.2.2 Quanto ao fundamento.....	56
2.2.3 Quanto ao agente.....	57
3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A RESPONSABILIDADE PELO ASSÉDIO MORAL..	59
3.1 Direitos fundamentais dos trabalhadores	59
3.2 Teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas.....	62
3.2.1 Definição	63
3.2.2 Eficácia indireta ou mediata	65
3.2.3 Eficácia direta ou imediata	65
3.2.4 Críticas	67
CONCLUSÃO.....	69
REFERÊNCIAS.....	72

RESUMO

QUEIROZ, Gabriela Borges. ***O assédio moral e os direitos fundamentais dos trabalhadores***. 2009. 75 f. Trabalho de conclusão de curso (Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Constitucional), Instituto Brasiliense de Direito Público, Brasília, 2009.

Monografia sobre o assédio moral nas relações de trabalho e sua relação com os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. O tema tem grande relevância social e implicação direta na área do Direito Constitucional, pois afeta os direitos e as garantias fundamentais dos trabalhadores, assegurados pela Constituição Federal. O objetivo deste trabalho é verificar se o isolamento, a humilhação e a depreciação reiterados caracterizam o assédio moral, analisar se existe vinculação dos entes privados aos direitos fundamentais ofendidos pelo assédio moral, definir o que há de legislação aplicada ao assédio moral no Brasil e verificar as opiniões doutrinárias a respeito da eficácia dos direitos fundamentais perante as empresas. Neste trabalho utiliza-se o método de pesquisa dedutivo, na linha dogmática instrumental com pesquisa bibliográfica. A maioria da doutrina, representada principalmente por Márcia Novaes Guedes e Marie-France Hirigoyen, afirma que o assédio moral é causado por humilhações que ferem os direitos fundamentais dos trabalhadores. A pesquisa permitiu concluir que o assédio moral, considerando que é prática que atinge a esfera pessoal do trabalhador, gera o dever de reparar o dano, além de haver uma eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações entre particulares.

Palavras-chave: assédio moral; direitos fundamentais; humilhação; terror psicológico e relações jurídico-privadas.

ABSTRACT

This monograph is about the moral harassment in work relations and its connection with the fundamental rights and assurances of the laborers. The theme has a great social relevance and a direct involvement in the Constitutional Right, because affects the fundamental rights and assurances of the laborers, secured of the Brazilian Federal Constitution. The purpose of this work is to verify if the repetitive isolation, the humiliation and the depreciation characterized the moral harassment, to analyze if there a linking between the companies and the fundamental rights offended by the moral harassment, to define the regulation in the Brazilian legal sphere and to check the doctrine opinions about the efficacy the fundamental rights to companies. In this work was used the deductive research method, the dogmatic research and a bibliographic research. The majority of the doctrine, principally represented by Márcia Novaes Guedes e Marie-France Hirigoyen, asseverates that the moral harassment is caused from humiliations that offend the fundamental rights of the laborers. The research concluded that the moral harassment, considering that it is a practice that reaches the pessoal spere the laborer, generates the obligation to repair damage, beyond to have the direct efficacy of the fundamental rights in the private relations.

Key-words: moral harassment; fundamental rights; humiliation; psycho-terrorism; juridical-private relations.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa abordará o assédio moral nas relações trabalhistas, tema que se refere ao Direito do Trabalho e ao Direito Constitucional, delimitando-se a mostrar a vinculação entre o assédio moral e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A monografia apresentará estudo a respeito da responsabilização pelos danos causados, seja pelo Estado ou pelo particular, em razão de prática de assédio moral, envolvendo tanto os direitos trabalhistas como os direitos fundamentais. Esse objetivo será alcançado por meio da verificação de quais são os atos que caracterizam o assédio moral no trabalho, da distinção entre o assédio moral e as figuras assemelhadas, bem como seus sujeitos, tipos, consequências e as práticas para preveni-lo, da análise da legislação relativa ao assédio moral, da existência da responsabilidade civil devido ao dano causado em razão de prática de assédio moral e quais são os direitos fundamentais dos trabalhadores violados neste caso.

O tema escolhido é muito importante na vida prática de todos, pois o assédio moral destaca-se por ser um assunto em pauta durante anos e por ser um fato que acontece desde que as relações de trabalho existem. Há um grande interesse da sociedade nessa questão, que muitas vezes por não tomar conhecimento dos seus direitos são assediadas moralmente, não havendo o cumprimento da lei nesse aspecto. A preocupação com o assédio moral no Brasil é sentida pela existência de projetos de lei sobre o assunto, embora ainda não exista legislação federal específica sobre o tema.

Além da relevância social, o tema tem implicação direta na área do Direito Constitucional, pois afeta os direitos e as garantias fundamentais dos trabalhadores, assegurados pela Constituição Federal. É um tema que muito me interessa, pois é pouco estudado na graduação, assim vejo a oportunidade de aprofundar meus conhecimentos nessa área do Direito e de pesquisar a fundo esse tema na pós-graduação. Ademais, atuo na área do Direito do Trabalho, pois sou servidora do Tribunal Superior do Trabalho, o que me desperta grande atenção na área trabalhista, e também tenho grande interesse em relação aos direitos fundamentais, devido ao meu fascínio pela área constitucional.

A monografia buscará demonstrar quais são os atos que caracterizam o assédio moral no trabalho. Assim, o primeiro passo da pesquisa pretenderá, para obtenção de maior conhecimento sobre o assunto, descrever o tema. Após, será buscado uma resposta para o problema de pesquisa, ou seja, “uma organização privada tem responsabilidade no caso de assédio moral trabalhista devido ao desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores ou apenas o Estado deve respeitar tais direitos?”. Em face deste problema, algumas hipóteses são colocadas: o assédio moral trabalhista não ensejará a responsabilidade civil do Estado nem da organização privada, o assédio moral trabalhista acarreta apenas a responsabilidade civil do Estado, pois ele tem o dever de fiscalizar se os direitos fundamentais e sociais estão sendo respeitados ou o assédio moral trabalhista ensejará a responsabilidade civil tanto do Estado quanto da organização privada, devido ser de todos o dever de respeitar os direitos fundamentais e sociais.

O procedimento de pesquisa segue a linha dogmática instrumental, em que foi feita a pesquisa bibliográfica, a partir de uma base doutrinária, que compreende teses e opiniões, bem como por meio da legislação específica sobre o assunto. O trabalho utiliza o relatório monográfico do tipo dedutivo, isto é, parte dos conceitos mais gerais e chega no problema específico. Desse modo, parte do conceito de assédio moral e chega no problema específico de pesquisa.

A monografia trará como base os fundamentos constitucionais contidos no artigo 1º da Constituição Federal, que garantem a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho (incisos III e IV), juntamente com o artigo 170. Far-se-á, também, a análise da Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 483, relevante para o caso do assédio moral, que trata do direito à rescisão indireta e a devida indenização. Haverá referência a projetos de lei e leis federais, estaduais e municipais que tratam diretamente ou indiretamente do assunto. Inclusive, abordar-se-á a não existência de legislação federal específica, o que não impede a tutela jurídica do ofendido pelo assédio moral.

A doutrina citada nas referências bibliográficas será analisada. Autores como Márcia Novaes Guedes, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, Marie-France Hirigoyen, Cláudio Armando Couce de Menezes, entre outros, tratam dos principais pontos

abordados pela monografia. De forma específica, ao tratar da delimitação do tema, buscar-se-á a doutrina relativa à teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas.

A primeira etapa desta pesquisa analisará a lei e a doutrina, conseqüentemente chegar-se-á à conclusão sobre os problemas levantados e à verificação se as hipóteses de pesquisa são cabíveis na resolução de tais problemas. A análise doutrinária basear-se-á na explanação dos aspectos gerais do assédio moral. A crítica monográfica será desenvolvida à luz da doutrina, quando se argumentará sobre a falta de prevenção ao assédio moral e ponderar-se-á sobre a validade dos direitos fundamentais não só nas relações entre cidadãos e Estado, mas também nas relações privadas, conforme afirma a teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. Ao defender os direitos fundamentais, verificar-se-á se o Brasil adota expressamente tal teoria, de origem alemã, já adotada por muitos países, em razão de contribuir para a evolução da ciência jurídica.

O primeiro capítulo da pesquisa tratará da contextualização do trabalho humano, enfatizando que na forma de vida atual, ou seja, num cenário globalizado, há insegurança, angústia e medo do desemprego, o que causa sofrimento aos trabalhadores no ambiente de trabalho, além de abordar o assédio moral como uma das causas de sofrimento no ambiente de trabalho, constatando que o sofrimento no trabalho fere a dignidade da pessoa humana e deve ser combatido. Após essa explanação, o capítulo enfocará o que é o assédio moral, seu conceito, a distinção entre o assédio moral e figuras assemelhadas, seus sujeitos, tipos, conseqüências e as práticas para preveni-lo. Assim, esse capítulo definirá e caracterizará o assédio moral, facilitando o entendimento do fenômeno. Por fim, esse capítulo tratará, ainda, da legislação nacional relativa ao assédio moral. Far-se-á um estudo das leis federais, estaduais e municipais que vigoram no Brasil e os projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional.

Tendo em vista que o assédio moral é um fato gerador de dano moral, o segundo capítulo esclarecerá esse assunto, definindo, também, a conseqüente responsabilidade civil devido ao dano causado. O tipo de responsabilidade será analisado de acordo com a classificação dada pelo Direito Civil.

Por fim, o último capítulo discorrerá sobre a delimitação do tema da pesquisa, explicitando os direitos fundamentais dos trabalhadores e mostrando a visão da teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, cuja aplicação é apoiada por grande parte dos doutrinadores.

A pesquisa, ao seguir os passos mostrados acima, contemplará o universo do assédio moral no trabalho e sua vinculação com os direitos fundamentais dos trabalhadores, permitindo chegar a conclusões fundamentadas e maior entendimento sobre o tema.

1 O ASSÉDIO MORAL

1.1 A contextualização do mundo do trabalho

No ambiente de trabalho de qualquer organização, seja ela pública ou privada, há causas que trazem desconforto, medo, desmotivação e angústia aos trabalhadores; logo, são fatores que causam sofrimento aos empregados. Esses fatores não surgiram a pouco tempo, ou seja, não são recentes nas organizações.

O trabalho, segundo Mendes (1999, p. 28), faz parte da condição humana, sendo indissociável da existência. Desde os primórdios da civilização, e até a Pré-História, o trabalho constitui forma de construção das sociedades e dos homens. Ao longo desta história, é realizado e assume diferentes significados de acordo com os contextos vigentes.

O trabalho desempenha um papel central na estruturação da identidade. É por meio dele que os projetos de vida e os sonhos se concretizam. O trabalhador deve ser reconhecido profissionalmente na empresa que atua, deve estar motivado, para se dedicar cada vez mais ao trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 198).

Barreto (2000) diz que o sentido do trabalho é algo complexo. Ele resulta de um contexto de interações e construções sociais que envolvem auto-realização, independência, valorização e sobrevivência. Além de conter objetividade e subjetividade, no individual e no coletivo, envolver sentimentos, emoções, pensamentos, necessidades e desejos.

O relacionamento indivíduo e organização nem sempre é satisfatório e cooperativo, muitas vezes é um relacionamento tenso e conflituoso. As organizações querem sempre produzir mais e não querem oferecer aos seus trabalhadores melhores condições de trabalho.

Importante analisar o significado da palavra trabalho. A palavra trabalho vem do latim *tripaliare*, que significa submeter alguém à tortura com o *tripalium*, instrumento de três pontas que servia a esse fim (FERREIRA, 2004, p. 19). Com isso, o trabalho era

visto como algo indigno, tanto é que não era exercido pelos cidadãos, mas somente por escravos. Os escravos não eram tratados como humanos e sim como objetos de propriedade de algum cidadão.

Segundo Codo (1994, p. 86), essa palavra tem um duplo significado: ação-esforço e moléstia-fadiga (sofrimento). O trabalho é realizado nas organizações, nelas os trabalhadores realizam esforços, que implicam dor e sacrifício, para produzir bens materiais e imateriais. A palavra trabalho está vinculada a produto, é necessário a produção de determinado bem para a atividade humana ser considerada trabalho. Assim, o sofrimento ocasionado pelas relações de trabalho não é raro.

Nos dias de hoje, há uma grande desvalorização do trabalho humano. Entretanto, para analisar essa desvalorização atual, é necessário trazer à tona o comportamento da sociedade ao longo dos tempos. Faz-se mister citar Ferreira (2004, p. 18):

Portanto, somente através de uma análise histórica da valorização (ou desvalorização) do trabalho humano, poder-se-á observar, mais claramente, as mudanças nos valores da sociedade que levaram à atual conjuntura de desvalorização do trabalho humano em si.

Com isso, ao longo dos tempos existiram diferentes formas de valorização e de desvalorização dos recursos humanos das organizações, no modo de exercício do trabalho e nos direitos conquistados pelos trabalhadores.

A esse respeito, sociólogos, psicólogos, médicos do trabalho e juristas costumam relacionar a origem do trabalho com a noção de sofrimento, fadiga, dor e, até mesmo, castigo e pena. Na Antigüidade, o trabalho era reservado para os escravos, por entenderem que era uma atividade indigna. As arbitrariedades eram constantes, tanto no recrutamento como na execução dos trabalhos (FERREIRA, 2004, p. 18-24).

No entanto, esse cenário mudou a partir do final do século XVIII. É o que afirma Ferreira (2004, p. 24):

A acepção desvalorizadora e desumana do trabalho somente começou a perder seu significado a partir do final do século XVIII. Os novos ideais lançados por pensadores iluministas fundaram a base teórica para uma mudança radical, culminando a Revolução Francesa, em 1789, e com a 1ª Revolução Industrial. Nesse cenário as relações de trabalho evoluem, expandindo-se o trabalho contratado.

Nesses termos, as revoluções trouxeram pensamentos que foram a base de uma nova sociedade. A nova sociedade capitalista continha valores contraditórios; pois, de um lado, estavam a liberdade, a igualdade e a fraternidade; do outro lado, visavam o capital, a produção e o lucro.

A partir desse momento, o trabalho passa a ser valorizado, deixa de ser um castigo e passa a ser algo digno, honroso. Foi com o capitalismo industrial, no século XIX, que a produção cresceu em níveis muito altos, como consequência desse fenômeno houve o êxodo rural e a concentração de novas populações urbanas. As organizações ofereciam aos trabalhadores salários muito baixos, não se pode falar de saúde em relação à classe operária do século XIX (DEJOURS, 1987, p. 14).

Assim, os operários dessa época lutavam pela sobrevivência, segundo Dejours (1987, p. 14). Os trabalhadores eram submetidos a condições desumanas e debilitantes de trabalho, pois as condições de trabalho dentro das fábricas eram péssimas. Não havia condições físicas, como também condições psicológicas de realizarem o trabalho desejado.

Com o passar dos anos, os operários começaram a se movimentar, em busca de novas condições de trabalho. O movimento operário adquiriu bases sólidas a partir da 1ª Guerra Mundial. Consoante esse mesmo autor (1987, p. 18-19), nessa época havia exigências em demasia no trabalho, que ameaçavam até a própria vida dos operários. O corpo deles era o principal ponto de impacto, existia o esgotamento físico, pois as exigências de tempo e do ritmo de trabalho eram elevadas. A luta pela saúde do movimento operário se baseava em salvar o corpo de acidentes, prevenir doenças profissionais e as intoxicações por produtos industriais, além de assegurar aos trabalhadores cuidados e tratamentos convenientes.

Assim, logo após esse período, a luta dos trabalhadores pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo. Eles passaram a lutar pela redução da jornada de trabalho, que traria melhoria das condições de trabalho, ou seja, na segurança, na higiene e na prevenção de doenças (DEJOURS, 1987, p. 25).

Com todas essas modificações era necessário alterar a legislação existente, para incorporar à situação nova. A Constituição de Weimar, em 1919, foi a primeira a tratar do tema. Só após, as outras constituições trouxeram novas regulamentações

trabalhistas. Houve uma preocupação maior com o trabalhador, estabeleceram medidas protetivas, que tinham o objetivo de trazer maior bem-estar e a melhorar a saúde dos cidadãos.

Conquistando cada vez mais importantes direitos, a partir de 1968, os trabalhadores ainda não tinham abordado e discutido as causas de sofrimento mental (psíquico). Esse tipo de sofrimento resulta da organização do trabalho. É importante esclarecer o que se entende por organização do trabalho. Dejours (1987, p. 25) assere que é a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.

A globalização, um fenômeno mundial, trouxe mudanças significativas nos valores sociais, econômicos e políticos, tanto nas relações humanas como nas relações de trabalho. Igualmente, houve mudanças nas organizações, nos últimos 20 anos, é o que afirma Guedes (2004, p. 105). Essa autora explicita várias causas sociais que foram alteradas, como a nova organização do trabalho e a padronização do comportamento das pessoas.

Isso tudo teve como consequência a administração por estresse, que induziu à falta de comunicação no ambiente de trabalho. As pessoas não são ouvidas e, por isso, não ousam dialogar. O silêncio autoritário proporciona medo em lugar de respeito, além de ser um campo fértil para o abuso de poder e a manipulação perversa.

Ademais, há a discriminação do funcionário quando ele ousa ser diferente, a empresa não dá oportunidade do funcionário mostrar sua originalidade e criatividade de pensamento. No entanto, exige esses requisitos quando vai contratá-lo, nas ofertas de emprego. Outro fator que traz humilhação e foi agravado nos últimos tempos é a falta de reconhecimento do outro. As empresas só visam os resultados financeiros e esquecem do seu capital humano (GUEDES, 2004, p. 110).

Para melhor compreender a influência da globalização nas relações de trabalho, é interessante fazer um regresso breve, citando as alterações trazidas pela 2ª Revolução Industrial e pela 3ª Revolução Industrial. As doutrinas que inauguraram a estrutura da organização do trabalho em linhas de montagem foram o *taylorismo* e o *fordismo*. Até então, as fábricas eram manufatureiras, pois o artesão acompanhava e participava de todo o processo produtivo. Com as linhas de montagem, passou-se a ter

a divisão do trabalho e o artesão foi substituído pelo operário, que ficava limitado a uma só função, deixando de acompanhar o processo produtivo como um todo (FERREIRA, 2004, p. 32).

Outrossim, Ferreira (2004, p. 32) ainda afirma que o surgimento de novas tecnologia fez com que o Japão lançasse um novo modelo de organização do trabalho, o *toyotismo*. Esse modelo se baseava, em suma, na articulação do trabalho em equipe, que incentivou a competição, a técnica e a flexibilidade. Atualmente, o mundo vive uma 4ª Revolução Industrial, baseada na informação e no conhecimento; contudo, o sistema do trabalho em equipe ainda perdura.

Na maior parte das vezes, no mundo globalizado, a organização passa uma imagem diferente da porta para fora. Do lado de dentro dela existem funcionários expostos a discursos camuflados com fundo ameaçador, pressionados e perseguidos. São vítimas de jornadas de trabalho exaustivas, agressões veladas, ambientes de trabalho insalubres e enxugamento de quadros.

Com efeito, Ferreira (2004, p. 33) faz a seguinte afirmação, quando explicita sobre o contexto globalizado:

(...) os trabalhadores precisam estar preparados para participarem de uma competição desumana. Nela não existe nenhuma garantia de sua dignidade, sob o aspecto de ser respeitado como pessoa humana, será observada e conservada, nem por 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.

Não obstante, o Estado está cada vez menos presente, há a diminuição do atendimento das necessidades fundamentais dos indivíduos. A distribuição de renda se mostra mais desigual, com uma maior diferenciação entre as classes sociais e entre países industrializados e desenvolvidos e os países pobres ou em desenvolvimento (SIQUEIRA, 2006, p. 30).

Há o desprezo pelo outro, isso é considerado o primeiro passo na direção do sofrimento no ambiente de trabalho. Hirigoyen (2002, p. 203) considera o desprezo uma tática inconsciente para manter o domínio e desqualificar as pessoas. O que é preciso nas organizações, atualmente, é a direção dar atenção a pequenos detalhes que parecem irrisórios, mas estimulam os trabalhadores a ficarem nas empresas.

O recrudescimento global faz algumas gestões serem doentes. Guedes (2004, p. 110) afirma: “A fuga de responsabilidades, a megalomania dos dirigentes, a concorrência desleal e a ausência de boa-fé são exemplos de comportamentos ‘normopatas’, que habitam em gestões doentes”. Ainda acrescenta que a concorrência foi substituída pela competitividade sem freio, cujo propósito é a destruição do outro.

Nas organizações atuais há cada vez menos reciprocidade, onde os funcionários são simples “recursos”, muito pouco humanos. As direções das empresas não estão preocupadas com a dignidade e com o reconhecimento dos trabalhadores, isso traz um sentimento de carência, e pode levar até a condutas de submissão e revolta (HIRIGOYEN, 2002, p. 199-200).

O indivíduo, segundo leciona Siqueira (2006, p. 27), torna-se cada vez mais descartável para as empresas, elas admitem e demitem os funcionários sem a mínima preocupação com o que essa demissão pode acarretar para o empregado. Ele continua (p. 28) afirmando que a ameaça do desemprego influencia a maneira como a organização se relaciona com seus empregados, principalmente do que diz respeito ao controle do indivíduo. O empregado deve se adaptar às condições, pois, se não adaptar, existirão inúmeras pessoas dispostas a entrar no seu lugar.

Assim, as relações de trabalho sofrem desgastes devido aos valores envolvidos na globalização, havendo inúmeros fatores que causam sofrimento, angústia e medo aos trabalhadores. As empresas buscam o lucro acima de qualquer coisa, fazendo com que sejam violados princípios básicos da vida, como o da dignidade humana e o da valorização do trabalho humano. Torna-se, então, evidente o nexo de causalidade entre a globalização e o sofrimento no trabalho.

Todas as empresas querem abranger uma fatia a mais do mercado. A situação sócio-político-econômico do mundo gera um clima de muita insegurança, de muita incerteza, gerando nos diretores e trabalhadores muita angústia (CODD, 1995, p. 256). Esse cenário angustiante estabelece nos indivíduos o medo constante do desemprego.

Desse modo, importante citar Siqueira (2006, p. 31), ele traz algumas consequências do desemprego:

No todo, considerando o cenário de falta de empregos, de recessão mundial e de poucas garantias de estabilidade no emprego, as empresas ganham do

contexto sócio-econômico mundial, de certa forma e em sentido metafórico, carta branca nas suas relações com os empregados.

Como visto, o emprego está cada dia mais raro. Daí, surgem as contratações temporárias e os serviços sem contrato de longo prazo. Não existe mais preocupação com a carreira do empregado, com a sua segurança e sua estabilidade no trabalho. Com isso, é essencial a excessiva dedicação ao trabalho, a necessidade constante de atualização para acompanhar o acelerado desenvolvimento do mercado, isto é, reciclagens incessantes para que não fique ultrapassado num ambiente de atualizações diárias. Como se torna difícil acompanhar todas essas mudanças, começam a nascer no trabalhador sentimentos de angústia, ansiedade e de sofrimento (SIQUEIRA, 2006, p. 35).

A situação do trabalhador e de sua desvalorização se repete no Brasil. Desde o descobrimento até a abolição da escravatura era utilizado o trabalho de índios e negros, que eram tratados como bens, objetos, sem nenhum direito. Aguiar (2003) afirma que, no Brasil, a herança cultural deixada pelo regime escravocrata tende a considerar o sofrimento no trabalho como comportamento "normal" no cotidiano das organizações, dificultando as reações por partes das vítimas, bem como o seu reconhecimento pela Justiça do Trabalho.

A evolução da valorização do trabalho no Brasil acompanha as constituições, que ilustram o pensamento de cada época. É interessante notar que a participação das pessoas nas lutas sociais era restrita. No Brasil, apenas os pensadores, ou seja, a elite intelectual é que se mobilizava.

O direito ao trabalho digno é de todo cidadão. O problema central da humanidade é o desemprego; por isso, há a insegurança dos empregados. Eles têm medo da demissão; com isso, se submetem a condições insuportáveis. O ambiente de trabalho se torna cada vez mais ameaçador.

A flexibilização das normas de Direito do Trabalho é uma tendência atual, e se traduz pela atenuação da rigidez das normas, que impediriam alterações contratuais exigidas pela nova realidade econômica. Alguns estudiosos do modelo neoliberal de Estado defendem que a quebra dessa rigidez normativa é essencial para a geração de

empregos (LEDUR, 1998, p. 139). A flexibilização pode se expressar pela alteração do horário e da jornada de trabalho dos empregados.

Todavia, Ferreira (2004, p. 31) alerta que há uma preocupação quando se fala em flexibilização, pois numa época em que não são respeitadas nem mesmo as mais básicas condições de trabalho que garantam a dignidade do trabalhador, a situação se torna grave. As alterações podem ser negativas e podem afetar direta e indiretamente o ambiente e as condições de trabalho.

A proposta da flexibilização de gerar mais empregos não foi cumprida até agora, na verdade, é um mito, o que acontece é a geração de subempregos. Há a desqualificação do profissional, ele fica mais exposto a pressões e sujeito ao rebaixamento do seu nível salarial, além de contribuir para o desmantelamento do próprio setor produtivo (LEDUR, 1998, p. 142).

Mister faz transcrever trecho que dispõe sobre o papel do Estado na proteção dos direitos dos trabalhadores frente à dominação econômica de grandes empresas:

A concentração privada do poderio econômico, produto do interesse na ampliação do poder, com perdas para os setores sociais e econômicos mais vulneráveis, impõe a reafirmação do Estado de Direito, especialmente em sua dimensão material. O Estado, por imperativo categórico, tem o dever de garantir e realizar os direitos fundamentais e certamente não alcançará êxito nessa tarefa se sua atuação estiver condicionada pelas forças econômicas privadas (LEDUR, 1998, p. 145).

Logo, o trabalho faz parte da vida dos indivíduos, nele a pessoa se sente valorizada e se realiza profissionalmente, o que o tornou o centro da vida. A forma de vida atual, num cenário globalizado, traz insegurança, angústia, o medo do desemprego, ou seja, favorece o sofrimento dos trabalhadores no ambiente de trabalho. No entanto, o trabalho digno, livre de sofrimento, é um direito dos trabalhadores e um dever dos empregadores, que deve ser, portanto, protegido pelo Estado. O Estado brasileiro, considerado um Estado Constitucional, através da elaboração de normas rígidas e da fiscalização das empresas, deve buscar preservar os fundamentos da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

1.2 O sofrimento e o assédio moral no trabalho

As novas formas de organização do trabalho exercem inúmeras influências sobre os trabalhadores. Como visto, essas novas formas surgiram para acompanhar a evolução industrial e tecnológica, que visam uma maior produtividade. Tais influências podem ser positivas ou negativas sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Assim, de acordo com as condições em que o trabalho é realizado, ele pode se mostrar uma fonte de prazer e/ou de sofrimento.

A discussão sobre os impactos do mundo do trabalho no funcionamento psíquico e no comportamento dos trabalhadores não é recente. Surgiu com a industrialização, quando os trabalhadores começaram a sofrer grandes prejuízos, como o controle da liberdade de expressão, a padronização dos processos produtivos e a racionalização do trabalho. Tudo isso trouxe graves consequências para os trabalhadores, segundo Mendes (1994, p. 50). Esses estudos foram denominados de psicodinâmica do trabalho, pois estuda a patologia mental decorrente das relações de trabalho.

Salutar se faz mencionar o conceito de relação de trabalho, segundo Dejours (1987, p. 75): “Entendemos por ‘relação de trabalho’ todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores – e que são às vezes desagradáveis e, até insuportáveis”.

Os estudos de psicodinâmica do trabalho vieram para entender os efeitos do trabalho na saúde psíquica do trabalhador, a partir das contradições impostas pelo sistema de produção capitalista. O modelo da psicodinâmica do trabalho possui como objeto de estudo o saudável no espaço de trabalho; desse modo, o sofrimento é vivenciado diante de uma realidade que não oferece possibilidades de ajustamento das necessidades do trabalhador, pelas imposições e pressões do contexto de trabalho (MENDES; MORRONE, 2002, p. 28).

As relações humanas na empresa são determinadas pela organização do trabalho, não podendo ser compreendidas sem ela. As várias pessoas da empresa

estão organizadas para um fim comum, e, para se chegar a esse resultado final, há sempre algum modo de intervenção no comportamento do trabalhador e/ou nas relações sociais de trabalho. Essa intervenção acontece por meio de normas de conduta, de segurança e regras de disciplina hierárquica (CODO, 1993, p. 161).

Segundo afirma Leplat (*apud* PINTO, 2001), há pelo menos três aspectos psicodinâmicos que interferem no comportamento humano no trabalho: as relações interpessoais no trabalho; as relações do homem com a tecnologia; e a relação simbólica e transferencial do homem com a empresa.

De acordo com esse autor, as relações interpessoais são fatores muito importantes, pois quanto melhores as relações, melhor a perspectiva de qualidade no desempenho do trabalhador. O desgaste surge nas relações humanas no trabalho quando apresentam um clima organizacional negativo, ou seja, com o predomínio de desconfiança, competitividade destrutiva, medo, processos coercitivos de gestão e falta de comunicação efetiva.

No que tange às relações do homem com a tecnologia, não se pode considerar os avanços tecnológicos sempre positivos para o trabalhador, pois como a tecnologia é considerada sinônimo de sucesso e qualidade no mundo corporativo, há o aparecimento de efeitos colaterais negativos para o trabalhador, por exemplo: o aumento da cobrança por produtividade e rapidez à revelia dos aspectos humanos envolvidos no desempenho das tarefas e as doenças ocupacionais, como a L.E.R. (lesão por esforço repetitivo).

Por fim, o terceiro aspecto, a relação transferencial, está correlacionada com a atualização na dinâmica empresarial de conflitos subjetivos, inconscientes, não resolvidos ao longo da história de vida do trabalhador.

Já para Mendes e Morrone (2002, p. 28), há, basicamente, dois elementos da organização do trabalho: a atividade de trabalho e as relações socioprofissionais. As atividades de trabalho são os modos operatórios cognitivos, os procedimentos e instrumentos utilizados pelos trabalhadores para produzir algo, que é fruto do resultado de componentes perceptivos, simbólicos e dinâmicos subjacentes à relação indivíduo-trabalho.

Desse modo, as mesmas autoras (2002, p. 29) explicitam que a forma como o trabalho é organizado influencia o sentido particular que assume para cada trabalhador. No trabalho, os processos são caracterizados pelos tipos de controle, pelos ritmos e normas, que são impostas aos trabalhadores e por eles subvertidas.

Ademais, as relações socioprofissionais têm natureza ética e profissional. Elas se estabelecem entre os diferentes níveis hierárquicos da organização, ou seja, entre chefias-subordinados e entre colegas. O sujeito envolve-se na dinâmica de construção do coletivo de trabalho e da sua identidade social (MENDES; MORRONE, 2002, p. 29).

O ambiente de trabalho é um ambiente de valores conflitantes. O sofrimento, portanto, emerge do choque entre uma história individual, portadora de sonhos, projetos, esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. O sofrimento começa quando a pessoa, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa, no sentido de torná-la mais de acordo com suas necessidades e seus desejos. Há o que Dejours (1987, p. 133) denomina, quando se chega nesse ponto, de uma relação homem-trabalho bloqueada.

Os indivíduos estão cada vez mais doentes, seja no aspecto físico ou mental. Eles estão chegando ao limite de esforço no trabalho, principalmente no nível emocional. O trabalho está sendo a principal causa de debilidade das pessoas, isso traz inúmeras consequências na saúde dos trabalhadores (SIQUEIRA, 2006, p. 170).

As empresas esperam que o indivíduo tenha elevado quociente emocional e desenvolva mecanismos de proteção, ou seja, mecanismos que superem o sofrimento. Entretanto, as organizações deveriam se preocupar mais com seus funcionários, com a qualidade de vida no trabalho, buscar indivíduos mais realistas e não buscar indivíduos super-homens (SIQUEIRA, 2006, p. 172).

Como se denota, o sofrimento varia de acordo com o tipo de organização do trabalho e a exploração constante do sofrimento tem repercussões sobre a saúde dos trabalhadores. A relação saúde/trabalho precisa estar em perfeita harmonia para a produção ser a desejada. No entanto, não é o que acontece nas organizações atuais.

A escassez de trabalho (desemprego) é um fator determinante das turbulências num ambiente organizacional, isto é, impede que haja plena satisfação nas relações de

trabalho. A disputa por um emprego gera uma rivalidade entre as pessoas, existindo a busca de uma melhor posição no mercado a qualquer custo.

Diante disso, os trabalhadores ficam frágeis, pois se assustam com a possibilidade de não corresponder aos ideais da instituição. A busca incessante por sucesso e o trabalho excessivo desestruturam psicologicamente o trabalhador, segundo Siqueira (2006, p. 169). Ele passa a ser prisioneiro do medo; medo de não atender aos objetivos da empresa, de não alcançar os objetivos e as metas, além de não se integrar à cultura organizacional e de não ser aceito pelo grupo de trabalho.

O trabalhador não pode ficar doente, pois isso pode causar o mais indesejado dos seus medos, ou seja, a demissão. O medo da demissão torna os trabalhadores manipuláveis, onde o ambiente profissional se torna cada vez mais ameaçador. Os empregadores querem gerar insegurança, querem tornar o ambiente de trabalho super competitivo, onde as pessoas são instigadas a defenderem seu emprego, a buscarem, a todo custo, uma promoção, uma premiação. Os colegas de trabalho passam a ser encarados como inimigos em potencial. Isso desencadeia um processo de sofrimento, tornando os empregados infelizes (FERREIRA, 2004, p. 34).

Com o objetivo de crescer, as organizações vêm na regulação um caminho adequado para o equilíbrio social, estabilidade e concretização de seus desejos. Desse modo, elas criam e fazem uso de qualquer modalidade de controle. São três os modos de controle destacados por Siqueira (2006, p. 83): o controle sobre o corpo; sobre o pensamento; e sobre o psiquismo. O controle sobre o corpo determina como o trabalho será realizado; o sobre o pensamento diz respeito à definição de uma ideologia da racionalidade e também à ideologia específica da empresa; por fim, o controle sobre psiquismo é a esperança da empresa de ter a interiorização psíquica das suas regras, normas e valores.

No entanto, não há negociações das normas e regras nesse controle. Além disso, quando a organização do trabalho é marcada pela ausência de críticas, acaba existindo uma naturalização das situações e a criação de verdades inquestionáveis, tendo lugar o sofrimento no trabalho. O sofrimento, muitas vezes, mascarado por defesas, o que dificulta a identificação das suas causas e as possibilidades para sua

transformação, imperando no espaço de trabalho, desta forma, o sofrimento e não o prazer (MENDES; TAMAYO, 2001).

O indivíduo deve se ajustar à uniformidade e formalidade das normas e ser flexível para se adaptar às transformações sócio-econômicas e políticas. Dentro desse contexto organizacional e por uma imposição de mercado, a empresa tenta apresentar-se mais humanizada, mais ética. O indivíduo deve, além de produzir, ser um empregado ideal, estar preocupado em seguir as normas, os valores e a cultura organizacional e se adaptar ao mercado globalizado. Com toda essa exigência e com o ambiente de extrema competitividade, o indivíduo se vê obrigado a ocultar suas angústias e ansiedades (SIQUEIRA, 2006, p. 82).

Portanto, esses sentimentos trazem um mais forte que é o sofrimento no trabalho. O sofrimento é um sinal de alerta de que algo não vai bem. Ele decorre de vários fatores, que surgiram com a economia globalizada, precisando ser combatido e exterminado. A busca incessante pelo lucro e pela produção traz uma opressão constante aos trabalhadores, o que conduz a realização de condutas abusivas dentro do contexto organizacional, ferindo a dignidade desses trabalhadores.

Os trabalhadores enfrentam o sofrimento de diversas formas, uma delas é utilizando estratégias defensivas. O objetivo dessas estratégias é evitar o aspecto doloroso, que muitas vezes é inconsciente. Essas defesas se caracterizam por comportamentos de isolamento psicoafetivos e profissional do grupo de trabalho, de resignação, de descrença, de renúncia à participação, de indiferença e de apatia (MENDES; MORRONE, 2002, p. 33).

As estratégias defensivas tentam controlar o sofrimento, com o fim de impedir que esse sofrimento se transforme em patologia, é o que afirma Dejours (1987, p. 120). Para ele, os sofrimentos, como as neuroses, psicoses e depressões, são compensadas pela utilização dos sistemas defensivos. O pessoal feminino normalmente descompensa com crises de choro, dos nervos e desmaios. Há a percepção dessas descompensações nos critérios de rendimento na produção, no equilíbrio mental e no ritmo de trabalho.

Todavia, o uso de estratégias defensivas pode ter uma função positiva, segundo afirma Mendes e Morrone (2002, p. 35). Essas estratégias colaboram para o

equilíbrio psíquico e favorecem a adaptação às situações de desgaste emocional. Mas elas também ressaltam que se essas estratégias mascararem o sofrimento psíquico, provocando estabilidade psíquica artificial, pode adquirir uma dimensão patológica, que interferirá no atendimento aos objetivos do trabalho e na vida social dos profissionais.

As referidas estratégias podem ser coletivas ou individuais. A diferença reside no fato de as primeiras permanecerem sem a presença física do objeto, estarem interiorizadas, enquanto as segundas dependem da presença de condições externas e se sustentam no consenso de um grupo específico de trabalhadores. Elas assumem diferentes formas de manifestações, dependendo do contexto organizacional e dos recursos psicológicos mobilizados nas situações de trabalho (MENDES, 1999, p. 58).

Em suma, a vivência de prazer e de sofrimento depende da mediação entre a subjetividade do trabalhador e as condições nas quais o trabalho está inserido, como condições ambientais, socioculturais, econômicas e políticas. Ademais, o sofrimento é uma fonte de adoecimento, quando não é enfrentado e permanece no indivíduo (MENDES; MORRONE, 2002, p. 33).

Na verdade, o que se espera das organizações do trabalho é um espaço para expressão das individualidades e não impor a todos o mesmo caminho para a busca do prazer e para a proteção contra o sofrimento. Isso facilitaria muito a manter a saúde psíquica do trabalhador (MENDES; MORRONE, 2002, p. 39).

Importante transcrever trecho da tese de doutorado de Mendes (1999, p. 58):

Assim sendo, a psicodinâmica cria um espaço para que o trabalho humano não ocupe lugar marginal na identidade do sujeito, e por isso deve ser dada ênfase ao estudo da sublimação, tendo em vista que a energia sublimada investida no trabalho é essencial para a construção e a manutenção da economia psíquica de cada um, sendo então, um motor para transformar as inevitáveis situações de trabalho geradoras de sofrimento.

Com isso, o trabalhador necessita ter o reconhecimento e a valorização sobre o seu trabalho, para lhe proporcionar prazer. É necessário ressaltar que o sofrimento no trabalho fere a dignidade da pessoa humana e deve ser combatido. O mundo está caminhando no sentido de evitar que essas causas continuem a existir no ambiente de trabalho, a partir dos estudos e pesquisas que estão sendo feitas. No entanto, os passos ainda são lentos e precisam acompanhar o avanço tecnológico dos países.

1.3 Assédio moral

1.3.1 Conceito

O assédio moral é uma figura constantemente presente nas relações de trabalho. No entanto, os estudos sobre essa questão começaram há pouco tempo, principalmente no Brasil, o que explica a falta de legislação específica sobre o assunto.

A definição de assédio moral é composta por alguns elementos essenciais, como a intencionalidade do ato, a reiteração da humilhação, a incapacidade do agente assediador em considerar os outros como seres humanos, o abuso de poder, a violação da dignidade da pessoa humana e a manipulação perversa.

O assédio moral no trabalho, também chamado de *mobbing*, é a prática reiterada de condutas abusivas, ou seja, ofensas, humilhações ou isolamento no ambiente laboral, que invadem a intimidade da pessoa, causando prejuízos morais e físicos.

Consoante Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17), o assédio moral conceitua-se da seguinte forma:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, 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.

Continuando o raciocínio, a mesma autora (2002, p. 17) afirma que:

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos freqüentes e repetidos é que constitui a agressão.

A referida autora pontua cada um dos componentes do assédio moral, demonstrando as várias condutas que podem conduzir ao ato e suas consequências. As consequências podem ser diretas, quando agem sobre o próprio indivíduo, ou indiretas, quando afetam o ambiente.

Márcia Novaes Guedes, em seu artigo “Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores”, também estuda o assunto. Ela conceitua o assédio moral da seguinte forma:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinada a afastar a vítima do trabalho com graves danos para sua saúde física e mental [...] O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança do local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. O *mobbing* não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto de estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações dentro de um certo lapso de tempo.

Assim, o assédio moral no trabalho é caracterizado pela intenção de prejudicar, pela vontade constante de fazer com que determinada pessoa sinta-se tão mal naquele ambiente, que possa vir a deixá-lo. Com isso, não basta uma ofensa momentânea, num momento de tensão, é necessária a constância dos atos numa tentativa de destruir o indivíduo. Portanto, a maior ênfase é na questão da reiteração dos atos.

Nesse sentido explicitou Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 49):

O assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.

Muitas vezes o assédio moral é praticado escondido, com a finalidade de que a agressão não seja notada ou denunciada pelos outros empregados no ambiente de trabalho. É o que explana Cláudio Armando Couce de Menezes (2002, p. 191):

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

Logo, é importante ressaltar que o assédio moral ofende a dignidade da pessoa humana e deve ser combatido.

1.3.2 Distinção entre assédio moral e figuras assemelhadas

É importante não confundir o assédio moral com figuras assemelhadas. O assédio é considerado uma espécie de sofrimento, apesar de ter elementos comuns com as outras espécies, mas com elas não se confunde.

O sofrimento no trabalho é considerado o gênero, de onde advêm várias espécies (tipos). De acordo com Ferreira (2004, p. 58-59), as principais espécies de sofrimento são: o estresse, o conflito mal resolvido, a gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho e imposições profissionais abusivas.

Outrossim, existem os sofrimentos que surgem, quando estão associados, em relação aos sentimentos no trabalho, como: o estresse; a mágoa; o aprisionamento; o cansaço; o tédio; a preocupação com erros; a irritação; a desvalorização; a indignidade; a chateação; a solidão; e o descontentamento (MENDES, 1999, p. 196-241).

O estresse é caracterizado pelas sobrecargas e pelas más condições de trabalho, segundo Hirigoyen (2002, p. 19). Ele somente é destrutivo se for em excesso e é definido como uma fadiga que não depende de outras pessoas para ocorrer. Mendes (1999, p. 234) afirma que o estresse é a “submissão a pressões pela necessidade constante de atender satisfatoriamente às demandas dos usuários e manter a boa imagem da empresa”.

Nesses termos, o estresse surge devido a carga excessiva de pressão, a ambição e a cobrança. Dedicção total é palavra de ordem nas organizações, pois há a busca incessante do sucesso, sem que haja a certeza de que ele será alcançado (SIQUEIRA, 2006, p. 174).

A mágoa induz a sentimentos de revolta, frustração, decepção e injustiça. O aprisionamento é o sentimento de que o trabalho consome todo o tempo; o cansaço gera um sentimento de desânimo, desmotivação, desvalorização e sono diante da repetição de tarefas; e o tédio é o enjôo diante da monotonia de fazer a mesma tarefa sempre. A preocupação com erros é o sentimento de desolação diante do fato de cometer erros e receber algum tipo de reclamação da chefia; a irritação surge por ter que atender a inúmeros comandos e não ter uma função definida; a chateação surge pela não aceitação a críticas que são feitas de forma nervosa e revoltada; e a solidão

acontece pelo não contato com outros trabalhadores nem com a organização (MENDES, 1999, p. 196-241).

O conflito surge em relação com a chefia e em relação com os colegas. Ele traz discussões abertas, assim, um conflito bem administrado pode levar ao compartilhamento de idéias, sendo uma fonte de renovação e de reorganização. Já quando um conflito fica mal resolvido, a raiva e a frustração permanecem acumuladas, o que leva as pessoas a sofrerem em silêncio e adoecerem (HIRIGOYEN, 2002, p. 26).

Outro tipo de sofrimento citado é a gestão por injúria, que é um tipo de comportamento despótico de certos administradores despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito. As agressões pontuais são atos de violência que desqualificam as pessoas. As más condições de trabalho são caracterizadas pela a prestação do trabalho em um espaço exíguo, mal-iluminado e mal-instalado. Por fim, as imposições profissionais são só causas de sofrimento quando há comportamento abusivo por parte do superior hierárquico; as imposições são legítimas para fazerem os empregados trabalharem (HIRIGOYEN, 2002, p. 28-36).

Há características da personalidade do trabalhador que geram um tipo de sofrimento, o sofrimento pessoal, por características próprias, por exemplo: a dificuldade de contato com as pessoas, gerando certo desespero; a timidez; a acomodação, quando aceita as coisas como são, sem buscar mudanças; a indefinição de saber o que quer para sua vida profissional; e o pessimismo, que é a dificuldade de se sentir satisfeito com os aspectos da sua vida e acreditar em mudanças (MENDES, 1999, p. 196-241).

É preciso, ainda, distinguir o assédio moral do assédio sexual. Essa distinção é muito bem feita por Márcia Novaes Guedes (2004, p. 42):

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é fundamental. As pessoas, normalmente, tendem a confundir os termos assédio moral e assédio sexual. Uma e outra violência não são modismos, são fenômenos que, em certos casos, guardam alguma relação mas que se distinguem radicalmente porque, enquanto o primeiro visa a dominar a vítima sexualmente, normalmente pela chantagem, o segundo visa precisamente à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror.

A citada autora (2004, p. 42) completa que: “[...] tanto o *mobbing* quanto o assédio sexual são violências que guardam certa correlação: o assédio sexual pode muito bem constituir a premissa para desencadear uma ação de abuso moral”.

Desse modo, assédio moral e sexual não se confundem, tendo em vista que a intenção do agressor é diferente em cada um dos casos. No entanto, possuem uma relação comum a partir do momento em que o assédio sexual acaba gerando o assédio moral. O assédio moral pode ser uma continuação do assédio sexual, decorrente de um desejo insatisfeito do agressor, o que causa uma perseguição à vítima.

Diante do exposto, fica claro que há diversas espécies ou tipos de sofrimento. Cada tipo atua de uma maneira, que têm diversas causas de existirem e trazem aos trabalhadores diversas consequências graves, que serão analisadas posteriormente. O importante é entender que o sofrimento aparece quando há a interação com o ambiente de trabalho, com os colegas, com a chefia ou, quando há a presença de sentimentos negativos no trabalhador.

1.3.3 Sujeitos

O assédio moral na relação trabalhista é composto por três tipos de sujeito. O primeiro sujeito é o agressor, caracterizado como um sujeito perverso, que se utiliza de condutas isoladas ou conjuntas para efetivar seus propósitos. Ele persegue sem dar chance de a vítima se defender, muito menos chegar a um contra-ataque.

Os instrumentos utilizados por ele, dentre outros, são: impossibilitar uma comunicação adequada com a vítima, recusando a comunicação direta; isolar a vítima; atacar a reputação da vítima, desqualificando-a; deteriorar as condições de trabalho; atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência; retirar do empregado certos direitos que lhe conferiam *status* inerente ao cargo exercido; obrigar a vítima a realizar trabalhos humildes e exigir-lhe empenho desmedido, tal como o cumprimento de metas na venda de papéis e outros serviços, impossíveis de serem alcançadas, tornando-lhe o trabalho uma carga estressante e insuportável.

O segundo tipo de sujeito é o espectador. Sobre os espectadores, Márcia Novaes Guedes (2004, p. 69) assevera:

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

Nos casos de assédio moral, existem aquelas pessoas que sabem o que está acontecendo, sabem que naquele ambiente de trabalho há alguém sofrendo humilhações e abusos, mas nada fazem para impedir que isso aconteça. Essa apatia pode ser causada por medo de demissão ou por puro comodismo, pois muitas pessoas só costumam se manifestar quando são elas as afetadas. Existem, também, aquelas que ajudam para que o assédio aconteça, embora não sejam as causadoras diretas. São figuras egoístas que, para alcançarem algum tipo de proveito no emprego, não se importam em prejudicar outras. Para essas pessoas, afastar um bom trabalhador ou torná-lo incapaz é eliminar um concorrente.

Já o terceiro sujeito que compõe o assédio moral é a vítima. A vítima é uma pessoa que se torna incômoda no ambiente de trabalho por algum motivo. Há inúmeros motivos, segundo Cláudio Armando Couce de Menezes (2002, p.192):

Há, evidentemente, a perversidade do ser humano. O “homem como lobo do homem” é sentença por demais conhecida. E, por isso, provavelmente desde os primórdios do trabalho já experimentava o assédio moral. Some-se a isso, motivos e objetivos específicos como a competitividade desenfreada; o individualismo exacerbado; medo de perder o emprego ou o posto de trabalho para colegas mais capazes ou experientes; receio em ver descobertas falhas, ilegalidades; a resistência ao novo, ao diferente, ou até ao tradicional (mal de que sofrem os “moderninhos”: jovens profissionais arrivistas ou executivos “pós-modernos”).

Márcia Novaes Guedes (2004, p. 63) constatou que a vítima é escolhida por ter algo mais, sendo esse algo mais que o agressor busca roubar. Acrescenta que o agressor, com as manobras perversas, reduz a autoestima, confunde e leva a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar.

Em quase todos os casos, a vítima não sabe por que está sendo tratada daquela forma. Assim, ela busca os motivos e sente-se culpada pela situação, além de suportar as ofensas para não ficar desempregada.

1.3.4 Tipos

O assédio moral classifica-se em quatro tipos, dependendo do modo como é desenvolvido. Os tipos são: descendente, horizontal, misto e ascendente.

O assédio moral descendente, chamado também de vertical, é conceituado por Márcia Novaes Guedes (2004, p. 37):

O tipo mais freqüente de terrorismo psicológico é aquele denominado de vertical. Verifica-se o assédio moral de tipo vertical durante a execução do contrato de trabalho, quando a violência psicológica é praticada de cima para baixo, deflagrada pela direção da empresa ou por um superior hierárquico contra o empregado.

O superior assedia um subordinado por reforço de poder, para provocar uma demissão e, assim, ter menores gastos ou pela própria política da organização.

O segundo tipo de assédio moral é o horizontal, que é definido assim:

O assédio horizontal é a perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho. As causas mais imediatas desse tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe - porventura gozada pela vítima -, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas. Esta espécie de psicoterror tanto ocorre de forma individual quanto coletiva. (GUEDES, 2004, p. 38)

É comum a rivalidade das pessoas no mundo globalizado, principalmente no ambiente de trabalho. A ambição e a ganância geram uma competição acirrada que pode desencadear o assédio moral.

O terceiro tipo de assédio moral é o misto. Nesse tipo encontra-se a cumplicidade entre os trabalhadores agressores e os superiores hierárquicos. Os supostos colegas de trabalho da vítima praticam o assédio com a conivência dos seus supervisores. Ambos os grupos têm a intenção de causar sofrimento ao assediado.

Por fim, há o assédio moral ascendente. Márcia Novaes Guedes (2004, p. 40-41) o define:

A violência moral que vem de baixo é uma espécie bem mais rara, mas que também ocorre no mundo do trabalho. [...]

[...] A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar. Claro que tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.

Outro fator que também pode causar o assédio moral ascendente é o desejo de boicote de um chefe indesejado, aquele que por traços de sua personalidade desagrada os funcionários.

Esse tipo de assédio moral é um impacto da concorrência acirrada trazida pelo mundo globalizado nas relações de trabalho, em que todos almejam um cargo mais alto e o alcance desse cargo por um outro indivíduo pode causar antipatia e inveja.

1.3.5 Causas do assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio moral na relação trabalhista, considerado um tipo de sofrimento, é composto de várias causas. Mendes (1999, p. 197) explicita que é o resultado do conjunto de variáveis que atuam ao mesmo tempo num determinado momento. Desse modo, as variáveis são consideradas as causas presentes no ambiente de trabalho, onde há a interação de aspectos psíquicos e sociais.

Os estudos mostram que a violência no local de trabalho provém de uma combinação de causas, que compreendem tanto o comportamento individual, como o entorno e as condições de trabalho, a integração entre os colegas, os clientes, os usuários dos serviços e trabalhadores, e entre a direção e os subordinados (GUEDES, 2004, p. 108).

Martiningo Filho (2007) assere que o assédio moral advém de causas: organizacionais (liderança, cultura organizacional, estresse no trabalho e organização do trabalho); relacionadas ao grupo social (hostilidade, inveja, pressão grupal e bode espiatório); e relacionadas à personalidade (personalidade, qualificação, habilidades sociais e estigmas).

Esse mesmo autor (2007) relaciona algumas causas que considera fundamentais para proporcionar sofrimento no trabalho: sonegação de informações;

comentários depreciativos e maliciosos; críticas persistentes; objetivos intangíveis; medo de tirar licença por doença; intimidação; tarefas sem importância; excesso de monitoramento; humilhação pública; ser ignorado e interrompido pelos outros; gritos; abuso verbal e ameaças físicas.

Isso posto, há casos em que, mesmo quando o trabalhador sabe o que deve fazer, ele se vê de algum modo impedido de fazer corretamente seu trabalho. Não consegue executá-lo em virtude de pressões sociais do trabalho, como por exemplo: quando colegas criam-lhe obstáculos; o ambiente social é péssimo; cada qual trabalha por si; todos sonegam informações, prejudicando assim a cooperação. Ele é constrangido por métodos e regulamentos incompatíveis entre si (MARTININGO FILHO, 2007).

Salvador (2002) aponta algumas causas que tentam explicar o porquê da relação saúde/trabalho não estar harmônica: a influência do neoliberalismo sobre a economia, a precariedade do emprego, as estratégias de redução de custos e o desemprego, o ritmo acelerado da economia, a flexibilização das relações de trabalho, a competitividade, a busca obsessiva da qualidade e do cumprimento de metas, a eficiência, e a necessidade constante de agregar valor aos acionistas. Logo, os dias atuais tornam vulneráveis as relações trabalhistas, o que pode até gerar maus-tratos e humilhações.

Esse autor (2002) continua afirmando que, diante desse cenário mundial e em uma empresa orientada para o mercado, requer-se uma competitividade empresarial superior para poder sobreviver à pressão da economia. Por isso que, cada vez mais, as empresas exigem dos trabalhadores entrega total de seu tempo, de sua vida e de suas emoções, para cumprir as necessidades produtivas. Com isso, o empregador buscará os melhores talentos, mas também o pessoal mais dócil, manejável, capaz de assumir funções sem protestar e, tratará de libertar-se dos que já não são convenientes.

Essa é a realidade, onde os funcionários, com medo da demissão, não podem protestar pelo respeito aos seus direitos; senão, se tornarão inconvenientes. Há a definição do perfil do “novo” trabalhador. Ele deve ser: autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável (SALVADOR, 2002).

Mendes (1999, p. 49), ao falar sobre o sofrimento, destaca que:

As vivências de sofrimento aparecem associadas à divisão e à padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade; rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não reconhecimento; e pouca perspectiva de crescimento profissional.

Nesse ponto, Salvador (2002) assere que, nessa busca desenfreada pelo lucro, através do modelo econômico neoliberal mundialmente globalizado, não há compromisso com a dignidade da pessoa humana e com a responsabilidade social do capital. Tudo isso tem impulsionado políticas de gestão de pessoal que buscam no sofrimento dos trabalhadores, no caso ele cita o assédio moral, tornar exequível atingir metas difíceis impostas ao trabalhador no meio ambiente de trabalho desequilibrado e de efeitos tão nocivos à saúde física e mental do trabalhador, que pode levá-lo inclusive à própria morte.

Os trabalhadores, em sua maioria, se esforçam por fazer o melhor e colocam no trabalho paixão, energia e investimento pessoal. Portanto, acham justo que essa contribuição seja reconhecida. Em contrapartida, quando o esforço passa despercebido em meio à indiferença geral ou é negado pelos outros, isso acarretará um sofrimento. Esse sofrimento é muito perigoso para a saúde mental, devido à desestabilização do referencial em que se apóia a identidade (DEJOURS, 1999).

Desse modo, o não reconhecimento ou a falta de valorização é uma das causas de sofrimento dos trabalhadores. Quando o trabalho é reconhecido, todo o esforço, o estresse e a angústia têm sentido, ou seja, é válido enfrentar todos os problemas se o trabalho é valorizado. Do contrário, fica a sensação de que tudo o que foi realizado não vale a pena, de que sempre existirá um chefe insatisfeito cobrando mais e mais, gerando um grande desestímulo ao trabalhador, que sofre com a situação. Isso acontece pelo fato de os trabalhadores não terem outra opção, não podem perder o emprego, e precisam suportar essa situação (DEJOURS, 1987).

Existem, por exemplo, outras causas no nível da organização que podem levar a comportamentos que trazem sofrimento, tais como: a indefinição de papéis; a deficiente comunicação; e o clima organizacional deficiente. Entretanto, a ansiedade e os comportamentos depressivos dos trabalhadores podem produzir uma reação negativa do grupo e agravar o sofrimento no trabalho depois de certo tempo. Isso

acontece em virtude, principalmente, da falta de compreensão, por parte do grupo, dos fatores que levaram o trabalhador a chegar a esse estágio de sofrimento (*apud* MARTININGO; ZAPF, 1999).

Ademais, há a presença de outras causas que trazem o assédio moral. Podem ser citadas: a humilhação, a pressão e a tentativa de colegas de trabalho ou subordinados prejudicarem e oprimirem o trabalhador. A humilhação “é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se ninguém, sem valor, inútil” (BARRETO, 2000). Numa organização, é visível que todos almejam uma promoção ou um cargo mais alto e o alcance dessa promoção ou desse cargo por um colega de trabalho pode causar inveja e antipatia. O desejo de boicote de um chefe indesejado também pode causar o sofrimento, é aquele chefe que por traços de sua personalidade desagrade os funcionários.

O trabalhador precisa suportar todas essas situações e ofensas para não ficar desempregado; com isso, acaba adoecendo. Barreto (2000) afirma que o medo de perder o emprego junta-se ao medo de ser ridicularizado, rejeitado e de ser considerado incapaz. Sendo assim, as pessoas tendem a ajustar-se a esse medo, negando e tolerando a situação a qual estão expostas. Na negação, esperam ser tratadas dignamente e reconhecidas.

Uma situação que agrava as causas de sofrimento já existentes é quando os companheiros de trabalho compartilham das atitudes do tirano. Vários fatores estão envolvidos nessa situação: o medo de perder o emprego, a vergonha de também ser humilhado, o individualismo e a indiferença com o sofrimento alheio. Desse modo, se estabelece o pacto do silêncio e da tolerância no ambiente de trabalho. É comum a alta hierarquia ter uma atitude de fuga, além de não dar crédito aos comentários ou queixas relatadas pelos funcionários. Alguns chegam ao ponto de admirar a capacidade de mando do chefe que humilha os colegas de trabalho. Assim, a conduta de indiferença da alta hierarquia acentua no humilhado a sensação de desamparo (SALVADOR; BARRETO, 2005).

Por tais argumentos, os impactos da concorrência acirrada trazida pelo mundo globalizado nas relações de trabalho, como a instabilidade do mercado de trabalho e o

atual modelo econômico, têm sido identificados como os principais elementos propiciadores do sofrimento no trabalho, pois, atualmente, todos os trabalhadores vivem constantemente com medo e angústia, sob ameaça de demissão.

A organização deve aceitar e oferecer espaço para as individualidades dos trabalhadores, não pode impor a todos o mesmo caminho para a busca do prazer e para a proteção contra o sofrimento. É necessário ter um entendimento e uma compreensão das condições de saúde dos trabalhadores na contemporaneidade e considerar as condições sociohistóricas nos quais o trabalho está inserido (MENDES; MORRONE, 2002, p. 33).

1.3.6 Consequências do assédio moral no nível do indivíduo, da organização e da sociedade

Como analisado, o ambiente de trabalho marcado por constante pressão, medo, angústia e maus-tratos só tende a gerar empregados estressados e infelizes, isso tudo afeta a saúde física e psicológica dos empregados, além de se tornarem improdutivos. Esses sofrimentos no trabalho trazem consequências de ordem física, econômica e social aos trabalhadores. Os prejuízos são visivelmente observados, principalmente no que tange à saúde das vítimas.

O trabalhador não se sente bem no ambiente onde é desvalorizado e humilhado; desse modo, começam a surgir consequências graves. Surgem problemas de todo tipo, psicológicos e físicos; sociais, devido ao fato de seu estresse afetar suas relações com familiares e amigos; e principalmente em sua saúde, tanto psíquica (saúde mental) quanto física. O sofrimento torna o trabalhador incapacitado, paralisado, instável. Não consegue produzir o tanto desejado e se adaptar às normas e cobranças (HIRIGOYEN, 2002, p. 203).

Segundo Salvador (2002), os trabalhadores sofrem uma injustificada agressão à dignidade humana, ficando o trabalhador desestabilizado, ridicularizado, fragilizado e estigmatizado e, por fim, até mesmo responsabilizado pela queda da produtividade, como falta de qualidade do produto e ou mesmo serviço prestado. Ele é visto como um problema na empresa.

É na saúde que as consequências se mostram mais evidentes. O corpo da vítima é agredido das mais diversas formas. Os efeitos do sofrimento não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões.

Importante ressaltar a afirmação de Salvador e Barreto (2005), quando explicitam o direito do trabalhador ao tratamento igualitário, condigno, com urbanidade, e respeito ao seu inalienável direito à cidadania e a uma vida condigna: “O que ele vende não é seu corpo, mas sua energia dentro da jornada de trabalho contratada e que não pode ser superior a 8 horas diárias, 44 semanais”.

Guedes (2004, p. 113) destaca alguns tipos de problemas de saúde que podem aparecer nos trabalhadores. Ressalta os distúrbios sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera; sobre o aparelho respiratório, como a falta de ar e a sensação de sufocamento; sobre as articulações, como dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudoração, tremores, como também, dores nas costas e problemas de coluna; sobre o cérebro, ocasionando ansia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens; sobre o coração, como simples palpitações e taquicardias ao infarto do miocárdio. Ademais, há o enfraquecimento do sistema imunológico, isso reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

Pois bem, o prolongamento por mais tempo das causas de sofrimento causa ao trabalhador um estado depressivo. A pessoa depressiva fica apática, triste, com complexo de culpa, obsessiva e até com desinteresse por seus próprios valores (HIRIGOYEN, 2002, p. 162). Assim, as alterações geram doenças psicossomáticas até problemas crônicos, que nunca mais serão curados.

Outros graves problemas de saúde desencadeados pelo sofrimento, dentre eles o assédio moral, são destacados por Siqueira (2006, p. 169): o estresse, a ansiedade, a droga e o álcool. O uso de drogas lícitas ou ilícitas se transformou em um dos maiores problemas sociais no mundo de hoje. Quando o indivíduo utiliza drogas, ele gera inúmeros prejuízos, como a perda da produtividade e da qualidade do trabalho, atrasos, ausências, roubos, acidentes de trabalho e agressões físicas. Um outro problema ressaltado pelo autor (2006, p. 180) é a depressão e ela pode se agravar ainda mais

quando é ocultada. Dificilmente o indivíduo vai se recuperar integralmente da depressão se não tiver um auxílio médico especializado.

A Organização Mundial de Saúde – OMS, do mesmo modo, passou a se preocupar com gravidade desses problemas de saúde que atingem a todas as economias do mundo capitalista. A OMS chama a atenção e alerta que a depressão, nas próximas duas décadas, poderá ser uma das mais importantes causas de morte e incapacidade no planeta, atingindo de morte os sistemas de previdência pública, até mesmo nos países conhecidos como de primeiro mundo, e fazendo crescer as aposentadorias, tudo em razão dos danos psíquicos oriundos da organização do trabalho (SALVADOR; BARRETO, 2005).

Vale a pena destacar o entendimento de Codo (1995, p. 260) sobre o assunto. Ele afirma que grande número de trabalhadores estão doentes. As doenças vão desde alergias crônicas até tumores, como crises nervosas. Esse autor ainda destaca que podem aparecer nos trabalhadores lesões por esforços repetitivos – LER. Os trabalhadores estão trabalhando completamente insatisfeitos, com um nível de pressão e cobrança muito alto, e sem o devido reconhecimento a nível financeiro, quanto a nível pessoal. Isso causa uma reação orgânica, que se traduz em palpitações, insônia, extremo cansaço, ansiedade, irritabilidade e dores de cabeça (FERREIRA, 2004, p. 74).

O estado emocional também sofre impacto direto. Guedes (2004, p. 113) expõe que: “Os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica”. As conseqüências sociais são observadas porque o agredido torna-se agressivo, estúpido, sem respeito para com o outro, bem como se isolam, não havendo mais convívio entre familiares e amigos. Quando o indivíduo se isola, ele não se abre para a família e amigos. Assim, eles desconhecem as razões do conflito e repassam as mesmas condições de sofrimento praticado no trabalho. Isso, muitas vezes, causa o fim de casamento e amizades (FERREIRA, 2004, p. 71).

As conseqüências de ordem econômica recaem sobre a vítima, a empresa e a sociedade. Ferreira (2004, p. 69) cita os efeitos sobre a vítima: “(...) a saída da vítima do emprego num estado de saúde tão debilitado, que acaba ficando sem condições físicas e mentais para se recolocar no mercado”. Prossegue afirmando que: “(...) o mercado

não absolverá uma pessoa doente e que o único meio de ela se manter a sua sobrevivência e a de sua família é com o seu trabalho”.

Diante dos comportamentos destruidores causados nas vítimas, as doenças acarretam longas licenças para tratamentos de saúde e, às vezes, desintegração profissional, que, por fim, têm uma repercussão considerável na produtividade das empresas (HIRIGOYEN, 2002, p. 11).

Assim, o trabalhador, além de ter que aguentar o sofrimento no trabalho, fica com medo de perder o emprego. Ele fica sem condições, sem capacidade de se recolocar no mercado. O prejuízo econômico é catastrófico para o trabalhador.

A sociedade e o Estado também sofrem as consequências econômicas do mau-trato da saúde dos empregados. A sociedade tem que arcar com esses prejuízos, pois mais trabalhadores passam a gozar de benefícios previdenciários, temporários ou permanentes, sobrecarregando a Previdência Social. Enquanto o Estado eleva seus gastos com saúde pública e com as aposentadorias, pois muitas pessoas encontram-se doentes ou incapazes de continuar seus trabalhos devido ao degradante ambiente laboral.

Nesse sentido, importante transcrever a explanação de Guedes (2004, p. 115) sobre o assunto: “Os danos decorrentes da violência moral no trabalho não se limitam às vítimas e às empresas. O Estado paga um alto custo tanto no que diz respeito à saúde pública quanto no que concerne a aposentadorias precoces”.

A empresa também sofre com a baixa produção, ou seja, o baixo desempenho do trabalhador. Isso traz enormes consequências econômicas com gastos relativos à baixa produtividade, à diminuição dos benefícios, à formação de pessoal substituto e com a perda de produção, segundo expõe Guedes (2004, p. 114):

O aumento dos custos da empresa é determinado pelas faltas por doenças, substituições e despesas com processos judiciais. Está provado que um trabalhador submetido a violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o empregador é de 180% a mais.

Outro ponto destacado por Martiningo Filho (2007) é a perda da imagem ou da reputação de uma empresa, em virtude da repetição de casos de sofrimento dos trabalhadores. Isso pode refletir e trazer custos para a sociedade como um todo. As

organizações desempenham um papel importante na sociedade moderna, tendo substituído o Estado em muitas de suas funções. Desse modo, a perda de mercado de algumas organizações pode causar desemprego e diminuição das receitas do país, afetando o nível de renda e a qualidade de vida de seus cidadãos.

A OIT – Organização Internacional do Trabalho (2000), em estudo realizado na Alemanha, Estados Unidos, Finlândia, Polônia e Reino Unido, verificou que a incidência de problemas de saúde mental dos trabalhadores está aumentando. De acordo com os resultados, os Estados Unidos gastam entre 30 e 44 milhões de dólares ao ano para prestar assistência a trabalhadores com problemas de depressão, enquanto a União Européia gasta entre 3% a 4% de seu PIB com o tratamento de problemas de saúde mental de seu operariado.

Como se observa, as consequências são graves para a saúde, para a vida do trabalhador, para a sociedade, para as empresas e, do mesmo modo, para o Estado. De acordo com a gravidade da agressão, é possível medir o grau do mal causado pelo empregador e/ou pelos colegas de trabalho à vítima.

1.3.7 Prevenção e combate do assédio moral

Nessa ordem de idéias, depois de analisados os tipos, as causas e as consequências que o assédio moral no trabalho traz para a vida do trabalhador e como, na atualidade, ele tem ocupado um enorme espaço nas relações trabalhistas, é preciso, além de ajudar a vítima a se tratar, evitar o aparecimento, o crescimento e fazer cessar as causas de sofrimento existentes.

A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho é essencial. Ela pode e deve ser feita pelo Estado, pela organização e pelos empregados, afinal, é do interesse de cada uma dessas partes que o ambiente de trabalho seja sadio e também seja alcançada a satisfação, a qualidade e a alta produtividade no trabalho.

O Estado pode agir através do seu Poder Legislativo, ou seja, legislando sobre o assunto. Ele deve regular as práticas que compõem o assédio moral e prever uma punição aos responsáveis pelas agressões. Para corroborar esse entendimento, importante faz-se citar Ferreira (2004, p. 37):

A atuação do Estado em regular tais situações é imperativa. E isso se dá por intermédio de uma atividade legislativa que preveja medidas protetivas, resguardando os trabalhadores dos malefícios gerados pelo assédio moral, garantindo que o exercício de seu trabalho seja devidamente valorizado e sua dignidade respeitada.

Desse modo, o Estado deve encarar esse assunto de forma ampla. Ele precisa enfrentar, de forma conjunta com a sociedade, o sofrimento no trabalho, pois há necessidade de uma intervenção estatal para conter os abusos já existentes e evitar o aparecimento de novos. Hirigoyen (2002, p. 311) destaca que as leis não serão capazes de resolver todos os problemas, pois sempre existirão indivíduos que irão descupri-las. Outro ponto destacado pela autora é que é preciso agir com antecedência, obrigando as empresas e os poderes públicos a pôr em prática políticas de prevenção eficazes.

Para romper com esse pacto de silêncio, que só alimenta a tortura no trabalho e mantém as mentiras, além de fortalecer os abusos e desmandos, é necessário o fortalecimento dos laços de afeto e solidariedade ativa do conjunto dos trabalhadores. Os trabalhadores devem repensar e encontrar novas formas de agir, visando dar visibilidade social ampla à violência presente nos locais de trabalho. Com ações coletivas articuladas de resistência será possível encontrar mais proteção contra o sofrimento (SALVADOR; BARRETO, 2005).

Desta arte, em se tratando da prevenção por parte dos empregados, cada categoria deve se unir e dar um basta à humilhação. Diante do abuso de patrões ou colegas, é preciso exigir o direito de um ambiente de trabalho saudável. Todavia, tudo isso depende da organização, informação e mobilização dos trabalhadores.

O movimento sindical é um instrumento útil no combate das causas de sofrimento, segundo repisa Ferreira (2004, p. 112). Os sindicatos possuem o poder de representação e negociação econômica, política e assistencial. Com isso, os sindicatos devem trabalhar na defesa dos interesses dos trabalhadores, combatendo as causas de sofrimento através de um plano de prevenção.

Tratando do tema do movimento sindical, Ledur (1998, p. 172) destaca: “Não resta dúvida que o indivíduo, isoladamente, não possui capacidade de influir nas mudanças que as inovações tecnológicas em geral vão produzindo na Sociedade”. O

mesmo autor continua dizendo que: “A relevância da atuação do sindicato, enquanto sujeito coletivo, no processo de alterações econômicas parece incontestável na medida em que sua função precípua justamente é cuidar dos interesses de coletividades”.

Assim, os sindicatos têm maior poder de negociação, devendo buscar soluções para as situações de trabalhos precárias, que causam sofrimento aos trabalhadores. Um ambiente saudável, com condições de trabalho dignas, é fruto de uma luta diária, pois é indispensável que haja uma contínua vigilância para essas causas não aparecerem nas relações trabalhistas.

A prevenção por parte das empresas também é fundamental. Guedes (2004, p. 163) sustenta que mudanças na maneira de trabalhar ajudam a prevenir o sofrimento. Uma das mudanças é racionalizar o tempo com atividades que permitam desafogar o estresse, de modo inteligente e urbanizado, essas atividades podem afastar comportamentos e atitudes que fazem mal, e que, conseqüentemente, tornam um ambiente de trabalho desagradável e não psicologicamente saudável.

Essa autora (2004, p. 163) ainda cita diferentes modelos de gerenciamento que foram testados e ajudam a combater o sofrimento, como os programas de relaxamento de bem-estar e os círculos de saúde. Eles incluem relaxamento corporal e mental, além de discussões saudáveis sobre questões socialmente relevantes. Esses trabalhos trazem um resultado positivo para a organização, pois aumentam a auto-estima de cada trabalhador e tendem a reduzir o aparecimento de conflitos pessoais, influenciando nos estilos e nas condições de trabalho.

Assim, os programas de qualidade de vida no trabalho, quando desenvolvidos pelas empresas, visam a diminuição do absenteísmo por motivo de doença e a redução dos acidentes de trabalho, ou seja, essas empresas estão percebendo que é mais barato investir na qualidade de vida do que nos gastos médicos e nos custos decorrentes de doenças de seus empregados (SIQUEIRA, 2006).

É preciso proporcionar prazer aos trabalhadores para ajudar a prevenir e combater o sofrimento. Uma das fontes geradoras de prazer no trabalho são os valores das organizações. Esses valores devem favorecer uma organização do trabalho flexível, marcada pela possibilidade de negociações das regras e normas dos

processos de trabalho, com participação dos trabalhadores e gestão coletiva das necessidades individuais e organizacionais (MENDES; TAMAYO, 2001).

As pessoas dentro da organização precisam saber qual postura é aceitável e qual é reprovável no ambiente de trabalho onde estão. Há a necessidade de limites bem definidos para que se evitem abusos. Nesse ponto, é muito importante que os funcionários estejam livres para emitir suas opiniões. A comunicação dos chefes com os subordinados deve existir de forma aberta e coerente, para haver entendimento e diálogo. A comunicação precisa ser eficaz, para que o trabalhador sinta-se parte da organização, não havendo seu isolamento.

Os chefes devem conhecer e estabelecer metas pessoais plausíveis para cada membro do grupo e as valorizar, ajudando cada membro a alcançá-las, além de ter o dever de proporcionar aos seus subordinados um *feedback* de seu trabalho. Isso gerará um clima de satisfação do trabalhador dentro do seu ambiente de trabalho.

Mendes e Tamayo (2001), ao falar de prazer e sofrimento no trabalho explicitam que:

O prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade. O sofrimento é vivenciado quando experimentado o desgaste em relação ao trabalho, que significa a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho. Assim sendo, prazer-sofrimento são vivências de sentimentos de valorização, reconhecimento e/ou desgaste no trabalho.

Assim, para combater o sofrimento, é necessário haver na empresa métodos de valorização e reconhecimento dos trabalhadores. Isso irá compensar todo o empenho e o desgaste, e proporcionará o desejo de continuar produzindo e, com isso, terá a sua realização profissional.

A direção da empresa também é responsável na prevenção e no combate, de forma eficaz, ao sofrimento no trabalho. O ideal é o treinamento desses gerentes, com o fim de que eles incorporassem habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva. No entanto, a cultura da direção de uma empresa é um empecilho sério para esses treinamentos (GUEDES, 2004, p. 163).

Por fim, a prevenção e o combate do sofrimento exigem a formação de um grupo de profissionais multidisciplinares. Deve-se envolver diferentes atores sociais: administradores, sindicatos, psicólogos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos... Essa união deve promover programas e cursos que ensinem os trabalhadores a praticar sua defesa e não serem vítimas diante de situações sofrimento e de abuso.

Outra forma de prevenção é a melhoria da socialização do indivíduo, ou seja, é promover a aceitação das diferenças dentro do grupo: “(...) regras devem ser adotadas para proteger das queixas aquele indivíduo, mesmo se ele ou ela se opõe ao ponto de vista geral do grupo” (GUEDES, 2004, p. 164).

Por fim, o chefe deve expressar seus sentimentos, tendo a obrigação de elogiar, quando o empregado merecer, e fazer críticas construtivas, tudo visando o desenvolvimento de um ambiente de trabalho agradável. As diversidades precisam ser respeitadas, deve-se ter a liberdade de expressão e de comunicação, com o objetivo de que todos se sintam bem e tenham prazer em desempenhar seu trabalho, com pouca possibilidade de causar sofrimento no ambiente de trabalho.

Foram citados alguns passos iniciais, preventivos e/ou repressivos, para a conquista de um ambiente de trabalho isento de sofrimento, maus-tratos e violências, ou seja, de assédio moral. Isso permitirá um maior aproveitamento da força humana de trabalho, que conduzirá a satisfação no trabalho.

1.4 O assédio moral e a legislação brasileira

No Brasil também há uma preocupação relativa ao assédio moral, assim como tem ocorrido em todo o mundo. No âmbito jurídico, os manifestos e atitudes vêm ocupando os campos federal, estadual e municipal.

1.4.1 Federal

Na esfera federal, alguns instrumentos normativos podem ser aplicados ao assédio moral. A Constituição, quando expõe os direitos fundamentais, que serão objeto de capítulo posterior, protege alguns direitos que são atingidos pelo assédio moral.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto-Lei nº 5.452/43, aponta o que pode ser feito durante o processo de assédio moral, enquanto ainda está vigente a relação de trabalho. A Lei nº 9.029/95 complementa a Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido, expõe Cláudio Armando Couce de Menezes (2002, p. 194):

No Brasil, o assédio, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art.4º, I, da Lei nº 9029/95), pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, *d*, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, *a* e *b*, da CLT).

Sobre a citada lei, comenta Hadássa Ferreira (2004, p. 108): “Em 1995 foi publicada a Lei nº 9.029, cuja finalidade era coibir práticas discriminatórias por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”.

Cláudio Menezes (2002, p. 194) comenta também que o comportamento inadequado dos empregados, agindo como assediadores, é justa causa para a rescisão do contrato. Ele afirma: “Também autoriza a justa causa dos colegas, chefes, gerentes, diretores, responsáveis pelo agir ilícito (art. 482, *b*, da CLT)”.

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho enumera as hipóteses em que o empregado pode pedir a extinção do contrato por descumprimento das obrigações pelo empregador. Os itens que se mostram relevantes ao presente caso são as alíneas *a*, *b*, *d*, *e* e *g* do mencionado artigo, que rezam:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...]
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; [...]
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Portanto, de acordo com a CLT, a prática de assédio moral que envolva quaisquer das hipóteses referidas enseja rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado, devido à falta do empregador ou prepostos. É o caso típico do assédio moral descendente, ou seja, aquele sofrido pelo empregado. Porém, só são tratados os casos de conduta ativa do superior, não abordando os casos de omissão, como a indiferença e o isolamento.

As modalidades de assédio moral ascendente, isto é, contra o superior hierárquico, e horizontal, ou seja, contra colegas, encontram tutela nos incisos *b*, *h*, *j* e *k* do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Eles dispõem:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]
 b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...]
 h) ato de indisciplina ou de insubordinação; [...]
 j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; [...]
 k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem [...]

Na Câmara dos Deputados tramita um Substitutivo do Projeto de Lei nº 5.970/01, que garante ao trabalhador o direito de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho no caso de coação moral. Ele sugere que o artigo 483 da CLT vigore acrescido da alínea *h*, redigido da seguinte maneira:

Art. 483.....
 h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

Sugere, também, que a alínea *h* seja citada no § 3º do mencionado artigo, além de ser feita a inserção do artigo 483-A, com a seguinte redação:

Art. 483-A Quando a rescisão do contrato de trabalho for decorrente da prática de coação moral prevista na alínea “h” do artigo anterior, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

O projeto possui uma justificação muito bem fundamentada:

A evolução recente das condições de trabalho tem se dado sob o influxo de condições extremamente desfavoráveis ao trabalhador.

O problema do chamado, na França, “assédio moral” e, nos EUA, “tirania no local de trabalho”, e que aqui preferimos denominar pela expressão menos equívoca de coação moral, vem se agravando nessas novas circunstâncias, constituindo-se hoje em fenômeno existente em larga escala, que coloca em risco a sanidade física e mental dos trabalhadores em larga escala.

Segundo a União Geral dos Trabalhadores portuguesa, uma pesquisa realizada no âmbito da União Européia, em 1996, constatou que 4% dos trabalhadores (6 milhões de trabalhadores) tinham sido submetidos a violência física no ambiente de trabalho no ano precedente, 2% a assédio sexual e 8% a intimidações e a coação moral.

Em parecer dado a Projeto de Lei em tramitação no Congresso de Portugal, essa entidade define a violência moral desencadeada costumeiramente contra trabalhadores no local de trabalho como o comportamento vexatório/persecutório sistemático por parte da empresa ou dos seus representantes, que implicam na degradação das condições de trabalho, com a finalidade de forçar a cessação da relação de trabalho ou a modificação do *status* do trabalhador, e assim a descreve:

“De facto... o terrorismo psicológico ou assédio moral se corporiza por considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que se traduzem numa degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores nos locais de trabalho que visem a sua desestabilização psíquica com o fim de provocar o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos.”

O art. 7º, I, da Constituição Federal, assevera que é direito do trabalhador uma “*relação de trabalho protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa*”, prevendo a estipulação legal de indenização compensatória, com essa finalidade.

Nenhuma despedida mais arbitrária e injusta do que aquela que força o trabalhador a pedir, ele mesmo, a sua demissão, por lhe ter sido tornado insuportável o ambiente de trabalho, pela perseguição sistemática e pela sua submissão a comportamentos vexatórios, humilhantes e degradantes, pelo que estamos convencidos da necessidade de aprovação, neste Parlamento, de normas que protejam o trabalhador dos efeitos deletérios desses atos dos patrões ou de seus prepostos.

O projeto deixa ainda algumas questões pendentes, pois não prevê a nulidade, ou mesmo a anulabilidade, dos atos e efeitos do assédio moral, muito menos as consequências específicas, as quais podem ser administrativas, para o agente assediador.

Outrossim, há outros projetos de lei tramitando na Câmara dos Deputados que tratam diretamente do assédio moral. São eles: PL nº 4742/01, PL nº 5887/01, PL nº 4960/01, PL nº 5971/01, PL nº 4591/01, PL nº 2369/03, PL nº 2593/03 e PL nº 4326/04.

Alguns desses projetos de lei estão apensados e buscam alterar o Código Penal. São eles: PL nº 4742/01, PL nº 4960/01, PL nº 5887/01 e PL nº 5971/01.

O Projeto de Lei nº 4742/01 propõe a inserção do artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, que trata do crime de assédio moral no trabalho, com a seguinte redação:

Art. 146 – A: Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.
Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

O relator sugeriu um substitutivo (Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4742, de 2001) com a inserção do artigo 136-A, nos seguintes termos:

Art. 136 – A: Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena: detenção de um a dois anos.

Os outros projetos apensados caminham no mesmo sentido, de tentar inserir o crime de assédio moral, definindo seu conceito de alguma forma e em algum local do Código Penal. Aguardam apreciação para tal feito.

Hadássa Ferreira (2004, p. 112) sustenta que o sistema criminal não inibe que o ato continue a ser praticado. Portanto, para ela tipificar o assédio moral como crime, não é a principal solução:

A via administrativa, juntamente com a aplicação de normas trabalhistas de cunho indenizatório e a imposição de multas, poderá ser um instrumento muito eficaz na tutela jurídica do assédio moral. Antes de se sobrecarregar outro sistema jurídico-legal, no caso o penal, é preciso potencializar a aplicabilidade das normas trabalhistas garantindo o efetivo cumprimento de seus princípios e garantias protecionistas.

Um outro projeto de âmbito federal é o Projeto de Lei nº 4591/01, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados. Assim, sua proposta é alterar a Lei nº 8112, de 1990, punindo a prática do assédio moral entre os servidores públicos.

O referido projeto propõe a inserção do artigo 117-A e as modificações necessárias em virtude desse acréscimo nos artigos 132 e 137. Assim, o artigo 117-A traria a seguinte redação:

Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Destituição de cargo em comissão;

IV - Destituição de função comissionada;

V - Demissão.

§ 1º - Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços.

§ 2º - Os procedimentos administrativos para apuração do disposto neste artigo se iniciarão por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração.

§ 3º - Fica assegurado ao servidor denunciado por cometer assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

§ 4º - A penalidade a ser aplicada será decidida em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 5º - O servidor que praticar assédio moral deverá ser notificado por escrito da penalidade a qual será submetido.

O Projeto de Lei nº 5972/01 encontra-se apensado ao projeto citado acima por buscar o mesmo tipo de regulamentação.

O Projeto de Lei nº 2369/03 dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, estipulando sua proibição. A proposta não transforma o assédio moral em crime, mas em ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização. A pena indenizatória, conforme o texto, terá o valor mínimo equivalente a dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência. A proposta, que tramita em caráter conclusivo, está em análise na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público. Depois seguirá para a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Ele propõe a edição de uma lei com a seguinte redação:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Em conjunto com o projeto, tramita o Projeto de Lei nº 2593/03, da Deputada Maria do Rosário (PT-RS). O projeto da referida parlamentar altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o mesmo objetivo de proibir a prática de assédio moral nas relações trabalhistas.

Um último projeto que tramita na Câmara sobre o assunto é o Projeto de Lei nº 4326/04, da então deputada Maninha (PSol-DF), que institui o dia 2 de maio como o Dia Nacional de Luta contra o assédio moral. O projeto sugere que a data será importante para que o tema esteja na pauta nacional, sendo debatido tanto nas empresas privadas, por trabalhadores e empregadores, quanto nas instituições públicas. A proposta, que tem caráter conclusivo, já foi aprovada pela Comissão de Educação e Cultura. O texto ainda será analisado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Há outras legislações federais que podem relacionar-se indiretamente com o assédio moral: PL nº 6161/02, que visa à proteção contra a coação moral no emprego; Portaria nº 1.679/02, do Ministério da Saúde, que dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS; Resolução nº 1488/98, do Conselho Federal de Medicina, que aborda os deveres dos médicos em relação à saúde do trabalhador; regulamento da Previdência Social (Anexo do Decreto nº 3.048,

de 06 de maio de 1999), que mostra o quadro de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho; PL nº 61/99, que versa sobre o assédio sexual; e a lei contra os crimes de tortura.

1.4.2 Estadual

Alguns estados já se manifestam no sentido de combater o assédio moral. O Rio de Janeiro aprovou a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, que veda o assédio moral no serviço público estadual. O Estado do Rio Grande do Sul também aprovou a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, no mesmo sentido da legislação fluminense.

Da mesma forma foi com o Estado de São Paulo, que editou a Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

O Estado de Mato Grosso também aprovou lei complementar, em 24 de março de 2009, que acrescentou o inciso XIX ao artigo 144 da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990. Esse inciso tem a seguinte redação: "XIX - assediar sexualmente ou moralmente outro servidor público."

Vários estados possuem projetos de lei com a mesma finalidade, entre eles estão os Estados da Bahia, do Ceará, do Espírito Santo e de Pernambuco.

1.4.3 Municipal

Muitas cidades já possuem leis aprovadas sobre o assunto. Em São Paulo, são elas: Americana (Lei nº 3671/02), Campinas (Lei nº 11409/02), Guarulhos (Lei nº 358/02), Iracemápolis (Lei nº 1163/02), Jaboticabal (Lei nº 2982/01), Ubatuba (Lei nº 2120/01), São Paulo (Lei nº 13288/02). Observa-se que todas as leis são aproximadamente do mesmo período. Há, ainda, legislação das cidades de Ilhabela (Lei nº 138/02), de Ribeirão Preto (Lei nº 9736/03), de Praia Grande (Lei Complementar nº 430/05), de Amparo (Lei nº 3234/06), de Araraquara (Lei nº 6555/07), de Suzano (Lei nº 4103/07), entre outras.

Em outros estados tem-se, entre outras, as seguintes leis: Cascavel/PR (Lei nº 3243/01), Natal/RN (Lei nº 189/02), São Gabriel do Oeste/MS (Lei nº 511/03), Sindrolândia/MS (Lei nº 1078/01), Santa Maria/RS (Lei Nº 4552/02), Presidente Venceslau (Lei ordinária nº 2377/03) e Juiz de Fora (Lei nº 10607/2003).

Sobre tais leis, comenta Hadássa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 109):

Todas essas leis prevêm a figura do assédio moral na Administração Pública. Elas traçam o conceito do fenômeno baseando-se nas definições psicológicas já comentadas. Vislumbram, também, para os agentes assediadores, sanções que vão desde curso de aprimoramento profissional, advertência e multa, até suspensão e demissão. As penalidades variam, de acordo com a gravidade e a reincidência na prática do assédio moral.

Várias cidades proporam projetos de leis, como em Cruzeiro/SP, Curitiba/PR, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Reserva do Iguaçu/RS, Presidente Venceslau/SP, Ribeirão Pires/SP, São José dos Campos/SP e Vitória/ES.

Conclui-se, portanto, que o Brasil já apresenta uma participação no combate ao assédio moral, distribuída entre várias partes do país, faltando uma regulação federal específica para o assunto.

2 DANO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL

2.1 Dano moral

Ficou claro que o assédio moral é caracterizado pelas ofensas e humilhações reiteradas, que ferem os direitos da personalidade, o que gera, por conseguinte, o dano moral. Desse modo, a consequência jurídica imediata do assédio moral é a obrigação de indenizar e o principal resultado do assédio moral é o dano moral, passível de ser indenizado.

Nesse sentido a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 5º, incisos V e X, a possibilidade de ressarcimento pelo dano moral. Eles dispõe, respectivamente, que: “É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem” e “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Num primeiro momento Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2003, p. 62) demonstra como é definido o dano moral num âmbito genérico e depois aplica o conceito ao Direito do Trabalho. Ao esclarecer a definição de dano moral, ele afirma:

[...] pode-se conceituar o dano moral como lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros direitos da personalidade [...]

Por dano moral trabalhista entenda-se aquele ocorrido no âmbito do contrato de trabalho, no seu bojo e em razão da sua existência, envolvendo os dois pólos desta relação jurídica (de emprego), quais sejam, o empregador e o empregado. Normalmente, este se apresenta como lesado e aquele como sujeito ativo, embora nada impeça que estas posições se invertam.

Com isso, o local de trabalho é bastante favorável à prática do assédio moral e, conseqüentemente, do dano moral, devido ao ambiente competitivo e dotado de rivalidades. Alexandre Agra Belmonte constata que (2007, p. 131):

[...] o obreiro se coloca à disposição do empregador em estado de subordinação jurídica e assim se obriga a permanecer como condição executiva de contrato, colocando em risco a sua força física e/ou intelectual de trabalho, muitas vezes

a própria vida, e ainda os seus atributos valorativos da personalidade: a honra, a imagem, a vida privada e a intimidade. Conclui-se que a relação de emprego é fonte latente de ocorrência de danos morais.

Daniel Itokazu Gonçalves (2003, p. 10) também comenta sobre o assunto:

Não é exagero afirmar ser o Direito do Trabalho o ramo jurídico em que mais se propaga o dano moral, em razão da própria condição de subordinação do trabalhador, o que faz aumentar as possibilidades de ser moralmente atingido por alguma inclinação potestativa do empregador.

Assim, há uma facilidade de ocorrer dano moral relativo ao empregado, mas pode ocorrer também em relação ao empregador.

Desse modo, o responsável civilmente tem o dever de pagar a indenização devida à vítima, é o que esclarece Cláudio de Menezes (2002, p. 194):

[...] talvez o mais importante efeito jurídico é a possibilidade de gerar a reparação dos danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica (perda do emprego, despesas com médicos, psicólogos...) e na esfera da honra, da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física, da auto-estima.

Nem se argumente com a ausência de previsão legal para o assédio moral, uma vez que é assegurada pela CF o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive com a indenização por danos morais (art. 5º, V e X, da CF).

Alexandre Belmonte (2007, p. 126), ainda, sustenta:

Em sede de responsabilidade por dano moral, o interesse tutelado, imaterial, ligado a aspectos sentimentais da personalidade do sujeito do direito, [...] é extrapatrimonial, devendo a reparação do sofrimento íntimo, que é o dano a ser composto, atentar para a singularidade de que a lesão não está, necessariamente, atrelada à verificação de prejuízos patrimoniais.

Com isso, a pessoa lesada tem o direito de ser ressarcida quando tem sua honra, ou qualquer direito relativo à sua personalidade, atingida, sofrendo as consequências de tal fato, ou seja, tem direito à reparação por danos morais e patrimoniais.

2.2 Responsabilidade civil pelo assédio moral no trabalho

Caracterizado o assédio moral, o responsável pelo acontecimento do dano moral sofrido tem o dever de indenizar a vítima. Conforme explana Gustavo Garcia (2003, p. 62), a “responsabilidade é a obrigação de responder pelas conseqüências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo causado”.

Continuando esse raciocínio, discorre Maria Helena Diniz (2008, 144-145):

O assédio moral no trabalho, fazendo pressão para que o obreiro se demita, gera responsabilidade civil por ferir a dignidade do empregado ante o tratamento injurioso e degradante, visto que traz humilhação repetitiva de longa duração e hostilização no ambiente laborativo, interferindo na vida do assediado, comprometendo suas relações socioafetivas e a sua saúde física e mental, acarretando depressão, angústia, síndrome do pânico, insônia, insegurança, incapacidade para o trabalho, desemprego e morte por suicídio. (...) O lesado por assédio moral poderá reclamar em juízo as verbas oriundas de rescisão contratual indireta e indenização por dano moral.

Conclui-se que a responsabilidade civil gera o dever de indenizar a vítima. Alexandre Belmonte (2007, p. 100) tece alguns comentários sobre os aspectos da indenização:

A Constituição da República, de 1988, estabelece o direito à reparação de ofensa a interesses morais, sem fazer exigência à necessidade de repercussão econômica para a respectiva indenizabilidade, pelo que não exige a necessidade de estabelecimento de sistema tarifário [...]

[...] cabe ao magistrado a escolha da melhor forma de reparação: *in natura*, pecuniária e ambas, na última hipótese, por exemplo, quando determina a retração pública e ainda fixa quantia compensatória do dano causado.

No tocante à reparação pecuniária, a dificuldade reside na respectiva fixação, em decorrência de fatores como a subjetividade da lesão, a dificuldade de mensurar-se a dor íntima, a impossibilidade de restaurar-se o *status quo ante*, a diversidade de padrões éticos e sentimentais das pessoas e a dificuldade de encontrar-se um valor que compense ou equivalha à dor íntima causada, que não tem preço.

No mesmo sentido, Hadássa Ferreira (2004, p. 118) comenta:

Portanto, a pretensão aqui é demonstrar que, para determinação do direito de indenização por danos morais ocasionados por processo de assédio moral, a ocorrência das condutas assediadoras e do dano moral puro bastam. Não é necessária, para esse fim, a presença das conseqüências na saúde do trabalhador, pois, aqui, as condutas assediadoras funcionam como critério objetivo para determinar a responsabilidade pelos danos morais.

Dessa forma, a indenização pode ser feita por meio de pagamento pecuniário ou obrigações de fazer, como uma retratação pública ou prestação de serviços

comunitários. Assim, é uma forma de fazer com que o causador do dano pague pelo erro que cometeu.

2.2.1 Quanto ao fato gerador

A responsabilidade pelo dano moral no caso do assédio moral é extracontratual, é o que afirma Gustavo Garcia (2003, p. 63):

[...] a responsabilidade em debate não é contratual, pois não se trata da inobservância do que foi pactuado, mas sim de violação de dever legal em sentido estrito.

Não se nega que estes danos ocorrem no contexto mais amplo da relação jurídica de emprego. Inobstante, reitera-se, não há vínculo direto com os direitos trabalhistas de natureza legal ou contratual, mas sim com o dever jurídico de que a ninguém se deve lesar, verdadeiro princípio fundante de todo o sistema jurídico.

Portanto, a responsabilidade, neste caso, é extracontratual, também chamada aquiliana [...]

Esse autor chega a essa conclusão porque tal dano não fere uma norma contratual explícita, mas sim uma diretriz geral que rege todas as relações entre os indivíduos.

Outro autor que discorre sobre a responsabilidade extracontratual é Roberto Senise Lisboa. Ele (2004, p. 459) a define como: “[...] aquela que decorre diretamente da lei”. Assim, no caso do assédio moral, decorre da violação da Constituição e da Consolidação das Leis do Trabalho.

Como se denota, o dano ocorre no âmbito do contrato de trabalho em razão desse contrato existir, mas não fere diretamente uma de suas cláusulas. O respeito à dignidade do trabalhador não é uma cláusula do contrato trabalhista. Nesse caso, a fonte de inobservância do agressor é a lei e não o contrato.

2.2.2 Quanto ao fundamento

O empregado será ressarcido independente de haver culpa ou não do empregador e tenha ou não participado do ato ilícito. É o que afirma Márcia Novaes Guedes, em seu artigo “Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores”:

O novo Código Civil {art. 933} cumpriu a célebre previsão de Caio Mario, adotando a teoria objetiva para essa espécie de ilícito. Assim, na ocorrência de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste, o empregador responde independentemente de culpa. Basta que reste provado o ato ilícito - ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta-, o dano e a relação de causalidade.

Por conseguinte, a responsabilidade no caso de caracterizado o assédio moral é objetiva, tendo em vista que o empregador indenizará o empregado independente de culpa, respondendo inclusive por seus empregados e prepostos.

Diante desse quadro, Maria Helena Diniz (2008, p. 531) assevera que o novo Código Civil consagrou a responsabilidade objetiva do empregador por ato lesivo de empregado. Todavia, o empregador tem direito a ação regressiva contra ele para reaver o que pagou ao lesado (CC, art. 934; CLT, art. 462, §1º), pouco importando a questão de se apurar se houve, ou não, culpa *in vigilando* ou *in eligendo*.

2.2.3 Quanto ao agente

A responsabilidade civil pelo assédio moral, partindo do agente, pode ser direta, ou por fato próprio, ou pode ser indireta, ou por fato de terceiro. É o que comenta Márcia Novaes Guedes no seu artigo:

No assédio moral tanto temos a responsabilidade civil por fato próprio {CC, arts. 186 e 187}, ação voluntária do empregador {dolo e abuso de direito no *mobbing* estratégico}, quanto temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem {CC, art. 932, III} verificável no *mobbing* vertical, horizontal e ascendente. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele [...].

Na responsabilidade direta o responsabilizado é o próprio agressor, sendo ele quem pratica o ato e indeniza a vítima. No entanto, ele pode exercer também o papel de mandante, estando conivente com a situação. Ela é conceituada por Roberto Lisboa (2004, p. 461):

Responsabilidade direta é aquela proveniente de conduta cometida pelo próprio sujeito sobre o qual recai a imputabilidade.

Na responsabilidade direta, o responsável é quem pratica o ato danoso. Poderá ser, ainda, aquele que se torna o mandante da conduta prejudicial aos interesses da vítima.

Existe, por outro lado, a responsabilidade indireta, a qual também é definida por Roberto Lisboa (2004, p. 461): “*Responsabilidade indireta* é aquela proveniente de conduta cometida por terceiro ou de coisa relacionada com o sujeito sobre o qual recai a imputabilidade”. Ele acrescenta que (2004, p. 462): “[...] Pelo simples fato de haver algum vínculo entre o terceiro e o responsável é que este arca com o dever de reparação do dano”.

Logo, o assédio moral, por ser prática que atinge a esfera pessoal do trabalhador, gera o dever de reparar o dano. Tal dever cabe ao praticante do ato ou ao responsável pelo agente causador do assédio no âmbito da organização, ou seja, o empregador, o qual deverá reparar o dano às suas próprias custas e poderá pedir ressarcimento posterior ao seu empregado.

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A RESPONSABILIDADE PELO ASSÉDIO MORAL

3.1 Direitos fundamentais dos trabalhadores

A Constituição Federal de 1988 regula os direitos fundamentais no Brasil, sendo muitos deles diretamente aplicáveis aos trabalhadores.

Inicialmente, a Constituição Federal, em seu artigo 1º, apresenta seus fundamentos. Dentre esses fundamentos está a dignidade da pessoa humana, inserido no inciso III do referido artigo. Esse fundamento possui uma ligação muito forte com as relações de trabalho, pois, segundo Arion Sayão Romita (2009, p. 277):

A dignidade da pessoa humana atua como fundamento do princípio estruturante do Estado democrático de direito e, em consequência, impregna a totalidade da ordem jurídica, espraia-se por todos os ramos do direito positivo e inspira não só a atividade legislativa como também a atuação do Poder Judiciário.

A dignidade da pessoa humana é o princípio que atrai todos os outros fundamentos e direitos fundamentais. Assim, comenta José Afonso da Silva (2008, p. 105): “Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida [...]”.

É necessário esposar a argumentação de Ingo Wolfgang Sartet (2007, p. 71):

(...) verifica-se que o dispositivo (texto) no qual se encontra enunciada a dignidade da pessoa humana (no caso, o artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1998), contém não apenas mais de uma norma, mas que esta(s), para além de seu enquadramento na condição de princípio (e valor) fundamental, é (são) também fundamento de posições jurídico-subjetivas, isto é, norma(s) definidora(s) de direitos e garantias, mas também de deveres fundamentais.

O mesmo autor (2007, p. 87) completa a definição desse princípio:

Em suma, o que se pretende sustentar de modo mais enfático é que a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que “atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais”, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos). Assim, sem que se

reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade.

Outro importante fundamento do Estado democrático de direito são os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, contido no inciso IV do artigo 1º. Esse fundamento é reforçado pelo artigo 170 da Constituição da República, que dispõe: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

A Constituição da República, quando impõe a valorização do trabalho humano, busca reforçar a dignidade em todos os campos da vida humana, inclusive determina expressamente a valorização da dignidade no ambiente de trabalho. Nesse sentido, afirma Hadássa Ferreira (2004, p. 93): “Diante de tal raciocínio, a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informador da própria organização do trabalho”.

Conclui-se que a prática do assédio moral viola tanto a dignidade da pessoa humana como a valorização do trabalho humano.

Importante destacar outros direitos dos trabalhadores expressos na Carta Magna. O direito à igualdade, inserido no *caput* do artigo 5º, envolve a proibição de discriminação. Os trabalhadores possuem igualdade perante a lei, igualdade de direitos, igualdade jurídica e igualdade de gênero, de raça, e de idade. Desse modo, não é permitido existir discriminações relativas ao estado de saúde (LER, AIDS), deficiência física ou mental ou pela natureza do trabalho (manual, técnico, intelectual).

O artigo 5º, inciso X, declara que é inviolável a intimidade das pessoas, com base na liberdade individual. Segundo Arion Sayão Romita (2009, p. 284):

A intimidade é um direito da personalidade do indivíduo e, portanto, direito do trabalhador no âmbito da relação de emprego. Proteger a vida privada significa assegurar proteção a certos aspectos da vida íntima da pessoa, que tem o direito de resguardá-los da intromissão de terceiros. Trata-se de um direito negativo, no sentido de excluir do conhecimento de outrem aquilo que só à própria pessoa diz respeito.

Outro direito do trabalhador, contido no mesmo inciso citado, é o respeito à vida privada. A vida privada contém a intimidade. Arion Romita (2009, p. 289) comenta sobre este direito:

A Constituição, no art. 5º, inciso X, declara inviolável a vida privada das pessoas. Tal como a proteção à intimidade, a proteção à vida privada alcança também a pessoa do trabalhador, quando em foco a relação de trabalho subordinado. Como empregado, o trabalhador é também titular de direitos fundamentais assegurados genericamente às pessoas, já que, embora submetido à subordinação jurídica, conserva as prerrogativas decorrentes da cidadania: cidadão na República, o trabalhador continua a ser cidadão na empresa e, como tal, tem direito a respeito à sua vida privada por parte do empregador.

O respeito à honra também está vinculado às relações de trabalho. Sobre a honra, define Arion Romita (2009, p. 293):

A honra é a dignidade que a pessoa realiza em si mesma, refletida na consideração dos demais. Ela assenta na dignidade da pessoa humana e apresenta dois aspectos: o subjetivo (a dignidade experimentada pela própria pessoa) e o objetivo (a reputação desfrutada perante o meio social a que pertence).

A honra do trabalhador pode ser ofendida por atos do empregador em várias ocasiões e em todas as fases da relação de emprego, desde a pré-contratual até a posterior à extinção do vínculo empregatício. O ordenamento jurídico brasileiro protege a honra do empregado em todos esses transes, a começar pelo dispositivo constitucional acima referido (art. 5º, inciso X), que proclama a inviolabilidade da honra da pessoa, vale dizer, também do trabalhador engajado numa relação de emprego.

Outro direito protegido pela Constituição é a imagem do trabalhador. A imagem é a idéia que se passa para a sociedade. Assim, boatos, chacotas ou comentários que denigram a imagem do trabalhador não são permitidos.

A prática do assédio moral viola tais direitos, pois invade a intimidade e a vida privada e afeta a honra e a imagem do trabalhador, devido a difamações e golpes contra sua reputação.

Outro direito que muitas vezes é ofendido por meio do assédio moral é a livre manifestação do pensamento. É o que discorre Arion Romita (2009, p. 305-306):

A liberdade de pensamento, basicamente una, manifesta-se como a soma de uma série de liberdades particulares, que tendem a um mesmo fim, porém suscitam variadas questões e reclamam soluções jurídicas diferenciadas. No âmago da liberdade de pensamento, a liberdade de opinião é a liberdade de escolher sua verdade, qualquer que seja o domínio considerado. Quando tem por objeto a atitude do homem em face da moral e da religião, surge como liberdade de consciência e de crença. À manifestação exterior e à comunicação do pensamento corresponde, segundo os domínios e os processos envolvidos, vasta gama de liberdades distintas: no domínio religioso, a liberdade de culto, vale dizer, a liberdade assegurada aos crentes de praticar sua religião; em decorrência das técnicas utilizadas, a liberdade de imprensa, que concerne inicialmente à difusão do pensamento por meios impressos (livros, jornais, revistas), depois pelo rádio, televisão, cinema, teatro e alcança a liberdade dos

espetáculos; a liberdade de ensino e, finalmente, as liberdades coletivas, como a de reunião, associação e manifestação. Conexo a tais liberdades, cogita-se do direito à informação.

A manifestação do pensamento deve ser respeitada, inclusive no ambiente de trabalho. Não se deve discriminar alguém por apresentar um pensamento ou uma crença diferente da maioria. Por outro lado, os trabalhadores têm direito à informação, que compreende o direito de transmitir informações, colher informações e ser mantido informado.

Outro direito que deve ser respeitado nas relações de trabalho é o sigilo de correspondências e comunicações telegráficas, dados e comunicações telefônicas, disposto no artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal. Ninguém pode adentrar a vida pessoal do empregado ou invadir suas comunicações pessoais. Há casos de assédio moral em que há a violação desse direito, ou seja, quando alguém se utiliza desses meios com a intenção de adquirir informação sobre a vítima para difamá-la ou prejudicar sua reputação.

Por fim, existem os direitos de solidariedade. Eles se referem aos vínculos que unem os trabalhadores. Alguns deles podem ser violados pelas perseguições decorrentes do assédio moral. Dentre eles estão: o direito aos intervalos, ao repouso, ao repouso semanal, às férias tranquilas e à saúde e segurança no trabalho. Esses são direitos que podem ser oprimidos pelo agressor, que deseja prejudicar e destruir a vítima de assédio moral.

3.2 Teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas

A aplicação dos direitos fundamentais aos entes privados gera divergências. Negar a responsabilidade dos entes privados pelos direitos fundamentais conduz à negação da própria pessoa humana como fonte da experiência jurídica em prol da liberdade individual. Nesse sentido, afirma Márcia Novaes Guedes (2004, p. 121):

[...] surge a necessidade de se enfrentar a questão do agigantamento do poder privado, tomando-se em consideração as múltiplas dimensões da liberdade,

reconhecendo a insuficiência do primado da autonomia privada como critério exclusivo e excludente de aferição dos atos ilícitos, sob pena de se preservar a imunidade desses poderes, privando de garantias efetivas a maioria que vê a sua liberdade injustamente violada.

Admitir que na vida privada as pessoas sejam tratadas de forma diferente do que está na Constituição implica a negação da dignidade da pessoa humana, que é o fundamento dos direitos fundamentais. Assim, a dignidade da pessoa humana, enquanto princípio constitucional absoluto, nunca pode ser afetada. Dessa forma, constata Mauro de Azevedo Menezes (2003, p. 51):

O conceito de direitos fundamentais, por outro lado, admite perfeita articulação com a noção de direitos públicos subjetivos, desde que atualizemos o sentido destes. Conquanto forjada na perspectiva de garantir ao homem a titularidade de direitos subjetivos perante ou contra o Estado, a categoria dos direitos públicos subjetivos evoluiu para estes tornarem-se oponíveis também a particulares.

Com isso, a teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares veio para mostrar a aplicação de tais direitos às relações privadas, mais precisamente nas relações de trabalho, servindo para demonstrar que os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser respeitados. Não há dúvida quanto à vinculação aos direitos fundamentais expressos na Constituição da República para serem aplicados nas relações entre empregadores e trabalhadores, tendo em vista que esses já são cabíveis em tais relações. Todavia, quanto aos direitos individuais, dados aos cidadãos como um todo, há controvérsias da vinculação ou não aos particulares.

3.2.1 Definição

A teoria da *Drittwirkung* ou da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas (entre particulares) ou da responsabilidade horizontal sustenta que os direitos fundamentais não mais se contêm no paradigma da autonomia privada do estado liberal e reclamam aplicação também contra particulares (GUEDES, 2004, p. 124).

Há alguns direitos fundamentais que somente são aplicáveis ao Estado, como o direito de asilo e a autodeterminação dos povos, mas pode-se distinguir aqueles que possuem ampla aplicação, dentre outros está a dignidade humana, a liberdade de expressão e a igualdade.

A origem da teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas é alemã, mas ela vem sendo adotada por numerosos juristas na Itália, Espanha, Portugal, Bélgica, Holanda, Áustria, Suíça, Japão e África do Sul (GUEDES, 2004, p. 124).

Em face do agigantamento do poder privado, a autonomia da vontade foi dissolvida, não podendo mais as relações privadas serem reguladas apenas por normas de direito privado, como mostra Márcia Novaes Guedes (2004, p. 124):

A concepção liberal dos direitos e liberdades individuais assenta-se no dogma da igualdade formal, derivada da autonomia da vontade. Diz-se que as relações reguladas pelas normas de direito privado são, por definição, relações entre iguais, resultado de acordo de vontades entre pessoas livres, enquanto as relações nas quais intervém o Estado (trabalho, consumidor) se caracterizam como relações de dominação e subordinação. O princípio da autonomia privada se assenta na presunção jurídica da *igualdade formal*. Ocorre que essa presunção vem se esboroando diante da perversa realidade do agigantamento crescente do poder privado.

É importante observar que a condição de trabalhador não pode ser dissociada da condição de cidadão. Assim, o trabalhador está exposto a normas de direito privado e também a direitos fundamentais. Desse modo, o contrato de trabalho não pode contrariar direitos fundamentais. Relacionando o trabalho com a teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, afirma Dalva Amélia de Oliveira (2004, p. 109):

Mesmo em se tratando do trabalho formal, regido pelo Direito do Trabalho, a teoria tem aplicação, porque inúmeras questões podem surgir, já que este ramo do direito, como se sabe, alberga tanto normas de ordem pública (que não pode ser objeto de barganha) quanto privada. Logo, na área de discricionariedade, não podem as partes pactuar condições que contrariem os direitos fundamentais, ante a irradiação destes no âmbito privado.

A Constituição Federal não vincula expressamente os direitos fundamentais ao Estado, mas não há dúvida quanto à responsabilidade dos entes públicos perante tais direitos. Também, não há motivos para que se afaste a responsabilidade dos entes privados com os direitos fundamentais. É o que explica Márcia Guedes (2004, p. 132):

Os direitos fundamentais constituem uma concretização normativa da dignidade humana, por essa razão diz-se que todas as normas de direitos fundamentais, no que tange ao conteúdo humano, vinculam o estado e os particulares. Em outras palavras, ao se admitir que os direitos fundamentais, na constituição

brasileira, encontram seu fundamento na dignidade da pessoa, obriga a todos (estado e particulares) [...]

3.2.2 Eficácia indireta ou mediata

Na eficácia indireta ou mediata, o legislador deve aplicar os direitos fundamentais às relações privadas e, caso não o faça, o juiz deve utilizar a Constituição como base de interpretação dos fatos para aplicação do direito. Dessa maneira, afirma André Rufino do Vale (2004, p. 148): “A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas requer, por essa forma, a intervenção do legislador, que os concretiza; ou do juiz, que os adota como parâmetro de interpretação das normas privadas”.

Essa é uma definição intermediária entre a teoria que nega a aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas e aquela que afirma sua eficácia direta. Segundo a teoria estudada, os direitos fundamentais poderiam ser renunciados pelos indivíduos nas relações privadas, o que não ocorreria nas relações com o poder público. Assim, a Constituição seria a ordem de valores, centrada na dignidade da pessoa humana. Nessa ordem de idéias, Daniel Sarmento (2008, p. 198) ensina:

A teoria da eficácia mediata nega a possibilidade de aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações privadas porque, segundo seus adeptos, esta incidência acabaria exterminando a autonomia da vontade, e desfigurando o Direito Privado, ao convertê-lo numa mera concretização do Direito Constitucional.

Logo, de acordo com esse ponto de vista, os direitos fundamentais vincular-se-iam às relações privadas desde que o legislador ordinário assim estabelecesse ou desde que o juiz aplicasse tal entendimento.

3.2.3 Eficácia direta ou imediata

Consoante a doutrina da eficácia direta ou imediata, os direitos fundamentais caracterizam-se pela indisponibilidade pelo legislador. A norma fundamental não é uma regra hermenêutica, mas sim uma norma de comportamento apta a incidir nas relações entre particulares.

De acordo com a teoria, alguns direitos fundamentais são vinculados apenas ao Estado, outros, por sua natureza, possuem vinculação direta às relações entre

particulares, revestindo-se de oponibilidade *erga omnes*. Da mesma forma aduz Daniel Sarmiento (2008, p. 205):

Cumprе destacar, no entanto, que os adeptos da teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas não negam a existência de especificidades nesta incidência, nem a necessidade de ponderar o direito fundamental em jogo com a autonomia privada dos particulares envolvidos no caso.

Fábio Rodrigues Gomes (2005), aplicando a teoria ao Direito do Trabalho, demonstra os motivos da aplicação da eficácia direta às relações de trabalho:

[...] Levando-se em conta a *natural proeminência do empregador sobre o agir profissional do empregado, bem como a correlata sujeição do trabalhador ao poder de mando do empregador - não apenas durante a execução de suas atividades, como também (e principalmente) no momento de admissão*, quando, via de regra, o indivíduo está ansioso por conquistar uma vaga no mercado de trabalho na tentativa de sobreviver dignamente -, grande parte dos autores, assim como a maioria dos países ocidentais de tradição romano-germânica, *admite a viabilidade da aplicação imediata dos direitos fundamentais na relação de emprego* [...] [grifo do autor]

Daniel Sarmiento (2008, p. 237) salienta que é forte a teoria da eficácia direta no direito brasileiro:

Portanto, a Constituição brasileira é francamente incompatível com a tese radical, adotada nos Estados Unidos, que simplesmente exclui a aplicação dos direitos individuais sobre as relações privadas. Da mesma forma, ela nos parece inconciliável com a posição mais compromissória, mas ainda assim conservadora, da eficácia horizontal indireta e mediata dos direitos individuais, predominante na Alemanha, que torna a incidência destes direitos dependente da vontade do legislador ordinário, ou os confina ao modesto papel de meros vetores interpretativos das cláusulas gerais do Direito Privado.

O mesmo autor (SARMENTO, 2008, p. 238) reforça que:

[...] nada há no texto constitucional brasileiro que sugira a idéia de vinculação direta aos direitos fundamentais apenas dos poderes públicos. Afora, é certo, alguns direitos que têm como destinatários necessários o Estado (direitos do preso, por exemplo), na maioria dos outros casos o constituinte não estabeleceu de antemão nenhuma limitação no pólo passivo das liberdades públicas, que afastasse os particulares. Muito pelo contrário, a linguagem adotada pelo constituinte na estatuição da maioria das liberdades fundamentais previstas no art. 5º do texto magno transmite a idéia de uma vinculação passiva universal.

Ingo Wolfgang Sarlet (2007, p. 370) destaca e concorda com que Daniel Sarmiento explicitou:

Se a tese da assim designada eficácia mediata (indireta) segue dominante na doutrina e jurisprudência alemãs, inclinamo-nos hoje- pelo menos à luz do direito constitucional positivo brasileiro- em prol de uma necessária vinculação direta (imediata) também dos particulares aos direitos fundamentais (salvo, é claro, os que têm por destinatário precípua o poder público) [...]

Cumpra salientar que na doutrina brasileira esse é o posicionamento observado. Portanto, uma nítida tendência de adoção da teoria da eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas.

3.2.4 Críticas

A divisão entre direitos subjetivos públicos e direitos da personalidade está assentada há mais de um século. Todavia, essa divisão não é mais cabível, tendo em vista as mudanças no poder privado e a distorção do princípio da autonomia privada. Nesse sentido, Márcia Guedes (2004, p. 127) afirma: “No tempo presente, já não se pode continuar mantendo a clássica divisão de que os direitos da personalidade operam no espaço do direito privado e que os direitos fundamentais regem as relações entre os indivíduos e os poderes públicos”.

No entanto, há ainda críticas à aplicação dos direitos fundamentais às relações privadas, com a fundamentação de que isso traria insegurança jurídica e até mesmo uma dissolução da Constituição, já que ela deixaria de ser uma norma e passaria a ser mera ordem de valores. Os referidos críticos sustentam que as disposições do Direito Civil são exaustivas para proteger os direitos individuais, não sendo necessário recorrer às garantias constitucionais. Defendem, também, que a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas fulminaria com a autonomia individual e destruiria a identidade do Direito Privado (SARMENTO, 2008, p. 188).

As críticas contra a eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas são comentadas por Daniel Sarmento (2008, p. 239):

Poderíamos, num esforço de síntese, resumir os argumentos esgrimidos contra a tese da vinculação direta e imediata dos particulares aos direitos fundamentais às seguintes proposições [...]: (a) esta vinculação direta compromete em demasia a autonomia privada; (b) ela é antidemocrática, pois importa em atribuição de poderes excessivos ao juiz, em detrimento do legislador, que é quem deve ponderar os direitos e interesses constitucionais em jogo nos litígios privados; (c) ela gera insegurança jurídica, na medida em que enseja que os conflitos privados sejam solucionados com base em

princípios constitucionais vagos e abstratos, cuja aplicação é muitas vezes imprevisível; e (d) ela põe em risco a autonomia e identidade do Direito Privado, permitindo a sua “colonização” pelo Direito Constitucional.

Consoante o autor (SARMENTO, 2008, p. 239), nenhuma dessas críticas encontra lastro no ordenamento jurídico brasileiro. Desse modo, a autonomia privada não é absoluta, podendo ser ponderada pelos direitos e interesses constitucionais. Em relação ao argumento da ilegitimidade democrática, a visão da Constituição Federal como norma e do Poder Judiciário como seu guardião destrói tal argumento. A questão da insegurança jurídica é mais ponderável, porém pode ser refutada, tendo em vista que as cláusulas gerais existem em todos os ramos do direito, e não só o direito privado deve ser protegido.

Portanto, é preciso criar padrões para a aplicação de cada direito fundamental nas relações privadas, o que ameniza a insegurança da flexibilidade de interpretação. Não é convincente o argumento da perda da autonomia do direito privado, pois nem o direito público nem o direito privado sobrevivem sem a normatividade constitucional.

CONCLUSÃO

A pesquisa proporcionou a compreensão de que, atualmente, vive-se um mundo do trabalho bastante turbulento. Isso porque há uma forte onda de globalização, que trouxe a competição acirrada entre as empresas e entre os trabalhadores, o que favorece o assédio moral e atinge a dignidade do empregado.

O assédio moral é uma figura que surge no bojo da ambição humana, na necessidade de conquista e de estar numa posição privilegiada em relação aos demais. Ele expõe os trabalhadores a práticas reiteradas de humilhações, falta de respeito, indignidade e isolamento. No mesmo local de trabalho, convivem agressor e agredido, numa relação de terror psicológico, com profundas consequências na vida da vítima, tanto de ordem psicológica, como física.

Foi enfatizado que a prevenção é a melhor forma de afastar o assédio moral do ambiente trabalhista, visto que combater o fato depois que ele ocorre é um processo muito mais complexo. A prevenção cabe a todos numa organização, desde a área de gestão de pessoas, que deve conduzir o processo, com a adoção de uma política específica e planos de ação, até cada um dos trabalhadores, que deve agir eticamente e dentro dos limites, para que não prejudique os demais. Desse modo, a questão do combate ao assédio moral parte do desenvolvimento de uma consciência coletiva.

No Brasil, ainda não há legislação federal específica sobre o assédio moral no trabalho, apesar de tramitarem no Congresso Nacional alguns projetos de lei sobre o assunto. Alguns estados e municípios já legislaram de forma a inibir e combater o assédio moral, contando com leis já aprovadas aplicáveis aos servidores públicos estatutários.

Os legisladores tentam afastar o assédio moral, evitando os danos morais decorrentes dele. O dano moral advém da honra afetada, ou seja, quando os direitos da personalidade são feridos. No caso do assédio moral, a responsabilidade pelo dano moral é extracontratual, visto que o assédio não fere um dispositivo contratual específico, mas sim uma diretriz geral que rege todas as relações entre os indivíduos. A responsabilidade é também objetiva, no sentido de que o empregado deve ser indenizado independente de haver culpa ou não do empregador. O empregador deve

ressarcir o empregado assediado, mesmo que o assédio tenha sido praticado por um colega de trabalho, pois o empregador tem o dever de zelar por um ambiente de trabalho saudável, podendo depois recorrer ao agressor para reaver o que gastou devido à sua conduta imprópria. Assim, a responsabilidade pode ser por fato próprio, quando o assédio é praticado pelo próprio empregador, ou por fato de terceiro, quando o empregador se responsabiliza pelo assédio praticado por seu empregado ou preposto.

A preocupação da pesquisa foi mostrar, além da responsabilidade pelos direitos da personalidade feridos pelo assédio moral, a responsabilidade pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, trazendo, portanto, a discussão sobre serem ou não os entes privados responsáveis por direitos fundamentais. A partir da análise doutrinária relativa à aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas, é possível constatar que, no Brasil, a maioria dos autores afirma que os direitos fundamentais possuem eficácia imediata frente a particulares, ou seja, são aplicados diretamente, sem depender de disposição do legislador ordinário ou de interpretação do juiz.

Muitos críticos da teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares afirmam que ela fere a autonomia privada, afeta o princípio democrático e enfraquece o direito privado. Tais argumentos não são convincentes, pois a autonomia privada não é absoluta e ilimitada, ela é pautada pelos interesses constitucionais; não há ilegitimidade democrática, pois a Constituição é regida por princípios democráticos; e tanto o direito privado quanto o direito público não sobrevivem sem regulação constitucional.

Portanto, os entes privados devem respeitar os direitos fundamentais, não sendo essa atribuição exclusiva do poder público. A Constituição não traz norma explícita afirmando que os direitos e garantias fundamentais devem ser respeitados pelo Estado, no entanto, não há dúvidas de que tais direitos existem para tal fim. Do mesmo modo, não há como aceitar que a autonomia privada situe-se acima das normas constitucionais e que seja possível renunciar aos direitos fundamentais.

Sugere-se para pesquisa posterior a análise de como a teoria da eficácia dos direitos fundamentais é tratada nos outros países, se é aceita ou não, se a eficácia adotada é direta ou indireta, aspectos que não foram abordados pela presente

pesquisa, mas que são de grande interesse, para que o Brasil possa verificar as posições existentes e firmar uma posição clara relativa ao assunto.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia*. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – Faculdade em Administração, Universidade de Salvador, Salvador.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2000.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho: identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas*. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. DOU de 05.10.88.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01.05.43. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DOU de 09.08.43, p. 11937.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4742, de 2001. Introduce art. 146 – A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 -, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. DCD de 26.05.01, p. 24176.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4791, de 2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. DCD 08.05.01, p. 18626.

BRASIL. Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4742, de 2001. Acrescenta o art. 136 – A ao Decreto- Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho. DCD, 22.02.02, p. 02377.

BRASIL. Substitutivo ao Projeto de Lei nº 5970, de 2001. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, garantindo ao trabalhador o direito de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho no caso de coação moral.

BOCORNY, Leonardo Raupp. *A valorização do trabalho humano no estado democrático de direito*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2003.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi. *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho. *Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez, 1987.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. v. 7. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Responsabilidade civil do empregador perante o código civil de 1916, o código de defesa do consumidor e o novo código civil. *Revista LTr*. São Paulo, v. 67, n. 1, jan. 2003.

GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais na relação de emprego: algumas propostas metodológicas para a incidência das normas constitucionais na esfera juslaboral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 71, n. 3, set./dez. 2005.

GONÇALVES, Daniel Itokazu. Aspectos relevantes do dano moral trabalhista. *Seleções Jurídicas ADV: Advocacia dinâmica*. Rio de Janeiro, n. 5, p. 10-13, mai. 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista Amatra II*. São Paulo, ano IV, n. 10, p. 34-50, dez. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.

LISBOA, Roberto Senise. *Manual de direito civil: obrigações e responsabilidade civil*. v. 2. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MARTININGO FILHO, Antônio. *Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas*. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração, Universidade de Brasília, Brasília.

MENDES, Ana Magnólia. *Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional*. 1999. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade em Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

MENDES; Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. *Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho*. Psico-USF, v. 6, n. 1, p. 39-46, jan./jun. 2001.

MENDES; Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Universidade de Brasília, 2002.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 68, n. 3, jul. 2002.

MENEZES, Mauro de Azevedo. *Constituição e reforma trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Dalva Amélia de. *Reformas: a atualização da legislação trabalhista e os direitos fundamentais no trabalho, segundo a declaração de princípios da OIT*. São Paulo: LTr, 2004.

PINTO, Luiz Hosannah de Oliveira. Comportamento humano no trabalho: educação profissional, subjetividade e falhas operacionais na indústria. *Revista da FAEEDBA - Educação e Contemporaneidade*. Salvador, n. 16, p. 85-97, jul./dez. 2001.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral - Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. *Jornal Trabalhista Consulex*. Brasília, v. 19, n. 926, p. 6-10, ago. 2002.

SALVADOR, Luiz; BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral no trabalho precisa ser combatido. *Revista Consultor Jurídico*, 28 de fevereiro de 2005.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. 2ª tiragem. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2002.

SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares. *Gestão de pessoas e discurso organizacional: crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas*. Goiânia: Universidade Católica de Goiás, 2006.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

SOUZA, Sérgio Alberto de. *Direito, globalização e barbárie*. São Paulo: LTr, 1998.

VALE, André Rufino do. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2004.