

INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE DIREITO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

LUIZ FILIPE GOMES MOREIRA

SÃO MATEUS – ES

2015

LUIZ FILIPE GOMES MOREIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, da Faculdade Vale do Cricaré, elaborado sob a orientação do Professor Samuel Davi Garcia Mendonça.

SÃO MATEUS – ES

2015

LUIZ FILIPE GOMES MOREIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré,
como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em ___ de _____ de 20__.

BANCA EXAMINADORA

PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
ORIENTADOR

PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ

PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ

A todos aqueles que de alguma forma impulsionaram para a conclusão deste trabalho.

“No meio da dificuldade encontra-se a oportunidade”.

Albert Einstein

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 BREVE HISTÓRICO SOBRE O DIREITO DO TRABALHO.....	12
1.1 CARACTERIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
1.2 CONTEÚDO.....	13
1.3 FUNÇÕES.....	14
1.4 ABRANGÊNCIA DA ÁREA JURÍDICA TRABALHISTA.....	15
1.5 DIVISÃO INTERNA DO DIREITO DO TRABALHO.....	16
1.6 CARACTERIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	17
1.7 A AUTONOMIA DO DIREITO DO TRABALHO.....	18
1.8 NATUREZA JURÍDICA.....	19
1.9 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	20
1.10 ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA.....	21
1.11 CLASSIFICAÇÃO.....	22
1.12 HIERARQUIA ENTRE AS FONTES TRABALHISTAS.....	23
1.13 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO.....	25
2 DO ASSÉDIO MORAL.....	34
2.1 CONCEITO.....	34
2.2 CLASSIFICAÇÃO.....	42
2.3 DO ASSEDIADOR.....	44
2.4 DA VÍTIMA.....	48
2.5 PRINCIPAIS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	52
CONCLUSÃO.....	60
REFERÊNCIA.....	62

RESUMO

O assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno descoberto atualmente. Ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.

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

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Normalmente a vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.

Em resumo, um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este se caracteriza pela repetição sistemática, intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego), direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode

expiatório), temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) e degradação deliberada das condições de trabalho.

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é o ramo do Ordenamento Jurídico que cuida de regulamentar a conduta dos sujeitos em suas relações de trabalho, haja vista que estas nem sempre se desenvolvem com base na harmonia e na boa convivência.

Prova disso é o assédio moral que, configura-se num dos principais sintomas de um ambiente de trabalho contaminado pela competição, pela ameaça da perda do emprego, pela intolerância ou, principalmente, pela falta de alteridade de uns para com os outros.

Apesar de ser um fenômeno jurídico relativamente recente no Brasil, o assédio moral tem se mostrado cada vez mais presente nos palcos da Justiça do Trabalho, eis que, ante a sua prática reiterada, evidencia-se como fundamento de inúmeras demandas protocoladas em juízo.

Diante o exposto, neste primeiro momento e no contexto trabalhista aqui delineado, o assédio moral será aqui conceituado como uma forma de violência psicológica praticada reiteradamente por alguém, num espaço de tempo razoável, em face de outra pessoa, com o objetivo de provocar a desestruturação emocional desta última, ao ponto de fazê-la pedir o seu afastamento do local de trabalho no qual é oprimida.

Depreende-se da definição acima que, o assédio moral, objetivando afetar, com sucesso, a personalidade da vítima, já que se operacionaliza em seu âmago mais íntimo, manifesta-se a depender das características físicas ou mentais da pessoa assediada ou de vantagens que venha a possuir, por conta de alguma situação especial que se encontre.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas

próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do 'mal estar na globalização", onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais, fatos estes, que serão analisados a seguir.

1 BREVE HISTÓRICO SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

1.1 CARACTERIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é ramo do direito que regula algumas relações laborais na sociedade contemporânea, portanto, seu estudo deve se iniciar pela apresentação de suas características essenciais. Pode ser definido pelo seu aspecto subjetivo, objetivo e misto. Subjetivo, quando enfatizam-se os componentes das relações jurídicas reguladas por esse ramo do direito, com enfoque nos sujeitos da relação jurídica. Quando se fala em definição objetiva, o enfoque é o conteúdo objetivo das relações jurídicas reguladas por esse ramo do direito, que enfocam a matéria de conteúdo das relações justralhista. A definição mista combina na mesma definição, o enfoque objetivo e subjetivo.

É subjetivista a definição de Hueck e Nipperdey: “...o Direito do Trabalho é o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa (...) é o direito especial dos trabalhadores (...) O Direito do Trabalho se determina pelo círculo de pessoas que fazem parte do mesmo”¹.

O conceito de Messias Pereira Donato é objetivista: “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”²

A definição mista é construída por Octavio Bueno Magano. Define o Direito do Trabalho como “conjunto de princípios, normas, e instituições, aplicáveis à relações de Trabalho e situações aplicáveis, tendo em vista a melhoria das condições sociais do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”³

¹ HUECK, Alfred e NIPPERDEY, H. C. *Compêndido de Derecho del Trabajo*. Madri: Revista de Derecho Privado, 1963, p. 21-22 (tradução efetuada).

² DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 6.

³ MAGANO, Octavio Bueno. *Manuel de Direito do Trabalho – Parte Geral*, 4ª ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 59.

Entre os três enfoques apresentados para construir as definições, a concepção mista tem melhor aptidão para atender a meta científica estabelecida para uma definição.

Dessa forma, conceitua Mauricio Godinho Delgado no seu livro Curso de Direito do Trabalho:

“Complexo de Princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matéria envolvida, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.”

O Direito Material do Trabalho englobam o Direito Individual e o Direito Coletivo e tendem a ser chamados, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato podendo, finalmente, ser definido como o complexo de princípios, regras, institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

1.2 CONTEÚDO

O Direito do Trabalho, tem na relação empregatícia sua categoria básica a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos especializados, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídico. Será entorno dessa relação que será firmado o conteúdo principal do ramo justralhista: como os Direitos de qualquer empregado. Sob o ponto de vista do seu conteúdo, o Direito do Trabalho é, fundamentalmente o Direito dos empregados.

Considerando o seu gênero, não é o Direito de todos os trabalhadores. Excluem-se dessa área de abrangência os trabalhadores não empregatícios como por exemplo os trabalhadores autônomos, os eventuais, os estagiários, além dos servidores públicos não empregaticamente contratados.

Há categoria de trabalhadores não empregados que ingressaram no Direito do Trabalho, não pela natureza da relação jurídica em particular (que não é empregatícia), porém em decorrência de expressa determinação legal. Como exemplo podemos citar os trabalhadores portuários avulsos. Que embora não sejam empregados tecnicamente, recebem a extensão do manto justralhista sobre suas relações com seus tomadores de serviço reconhecida pela constituição (artigo 7º, XXXIV).

O Direito do Trabalho abrange todo e qualquer empregado, abrangendo ainda alguns trabalhadores que não são empregados mas que foram legalmente reconhecidos pela legislação justralhista.

1.3 FUNÇÕES

O ramo justralhista incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe. Esse valor consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Sem tal valor o Direito do Trabalho se quer se compreenderia, historicamente, e se quer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea. Esse valor e direção finalísticos está claro no núcleo basilar dos princípios específicos do direito do trabalho, tornando excetivas normas justralhistas vocacionadas a imprimir padrão restritivo de pactuação das relações empregatícias.

A função central do Direito do Trabalho (melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem econômica) não pode ser estudada apenas sob uma ótica meramente individualista enfocando o trabalhador isolado. O sistema jurídico deve ser captado tomando-se o conjunto de situações envolvidas, jamais sua fração isolada.

A segunda função notável do Direito do Trabalho é o seu caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social.

De um lado o Direito do Trabalho distribui renda ao conjunto da sociedade e país envolvidos, por meio da valorização que empoe ao labor humano; com isso, alarga e fortalece o mercado interno da respectiva econômica, conferindo a esta dinamismo e organicidade. De outro lado, esse ramo jurídico, estimula o empresário a investir tanto em tecnologia como em aperfeiçoamento da sua mão de obra, de modo a elevar a produtividade do trabalho em seus empreendimentos.

Não podemos negar que o Direito do Trabalho também tem um função política conservadora. Esta existe a medida que esse ramo jurídico especializada confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea.

Por fim a função civilizatória e democrática consumou-se como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego.⁴

1.4 ABRANGÊNCIA DA ÁREA JURÍDICO-TRABALHISTA

A área justrabalhista no sentido lato, compreendida como a área de estruturação e dinâmica de ramos jurídicos especializados construídos a partir da indução básica propiciada pela relação de emprego, é, significativamente larga. Encontram-se portanto nesta área, não somente os princípios, regras e institutos jurídicos característicos do Direito do Trabalho, mas também regras, princípios e institutos jurídicos dirigidos a regular a estruturação e dinâmica de relações sócio jurídicas que se desenvolvem com instituto próprio.

Nesta acepção nata a área jurídico trabalhista abrange, pelo menos, os seguintes ramos jurídicos: a) Direito Material do Trabalho, englobando o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho; b) Direito Constitucional do Trabalho; c) Direito Internacional do Trabalho; d) Direito Público do Trabalho, englobando o Direito Processual do Trabalho, o Direito Administrativo do Trabalho, o Direito Previdenciário e Acidentário do Trabalho e, finalmente, o Direito Penal do

⁴ Exame mais analítico deste tema foi retomado no texto deste autor, “As funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia. IN: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriel Neves. Constituição da República e Direitos Fundamentais – Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

Trabalho (há forte e consistente dissensão sobre a real existência autônoma deste último ramo).

Em acepção mais restrita o Direito do Trabalho, como um conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos dirigidos à regulação das relações empregatícias e outras relações de trabalho expressamente especificadas, não abrangem, ramos jurídicos em que a categoria básica não seja a relação empregado-empregador, mais relações nucleares próprias por esta razão, não abrange por exemplo o Direito Previdenciário, também não abrange, o Direito Processual do Trabalho que se estrutura em torno da relação processual trilateral e angular, autor-réu-Estado\Juiz.

Nessa acepção mais restrita, o Direito do Trabalho corresponderia, corresponderia efetivamente apenas ao Direito Material do Trabalho (chamado, comumente de Direito do Trabalho tão só), o qual abrangeria o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho.

No Direito Material do Trabalho comparecem regras e institutos próprios ao Direito Constitucional do Trabalho do Direito Internacional do Trabalho (em especial no tocante às fontes justralhistas-tratados e convenções internacionais).

Também comparecem princípios, institutos e regras do Direito Administrativo do Trabalho umas vez que a ação administrativa do Estado no âmbito da gestão empresarial cria direitos e deveres às partes contratuais trabalhistas, influenciando no estuário de condutas jurídicas próprias ao Direito do Trabalho.

1.5 DIVISÃO INTERNA DO DIREITO DO TRABALHO

Esquemáticamente, assim se enunciaria a área jurídica trabalhista, lato sensu:

Área justralhista no sentido amplo

a) Direito Material do Trabalho

Direito Individual do Trabalho

Direito Coletivo do Trabalho

b) Direito Constitucional do Trabalho

c) Direito Internacional do Trabalho

d) Direito Público do Trabalho

Direito Processual do Trabalho

Direito Administrativo do Trabalho

Direito Previdenciário do Trabalho e Acidentário do Trabalho

Direito Penal do Trabalho

Esquemáticamente, o Direito do Trabalho (isto é, Direito Material do Trabalho), em sua acepção restrita, assim se enunciaria:

Direito (Material) do Trabalho

a) Direito Individual do Trabalho

(Parte Geral: Introdução e Teoria Geral do Direito Material do Trabalho. Parte Especial: Contrato de Trabalho e Situação Empregatícia Especiais)

b) Direito Coletivo do Trabalho

1.6 CATACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO

Resumindo as características do direito do trabalho elas podem ser classificadas de acordo com sua evolução e origem histórica, suas funções e atuação em comunidade circundante e, finalmente, sua estrutura jurídica própria.

Referente a sua origem e evolução histórica, caracterizasse por ser ramo especializado do Direito originado do seguimento obrigacional civil, porem dele se distanciando de modo pronunciado. É ramo especializado que se ergueu a partir da relação jurídica de trabalho (o vínculo de emprego).

Quanto às suas atuação e função na comunidade circundante, cumpre objetivos fortemente sociais, e tem importantes impactos econômicos, culturais e políticos. Trata-se de seguimento jurídico destacadamente teleológico, finalístico. Em consonância com isso, destaca-se por forte direcionamento interventivo na sociedade, na economia, e, principalmente, na vontade das partes contratuais envolvidas nas relações jurídicas que regulam.

No que tange sua estrutura jurídica, é formado por normas imperativas (e não dispositiva). Além disso, no seu cerne normativo, tem decisiva presença dos princípios jurídicos, notadamente seus princípios jurídicos especiais e os gerais, inclusive de natureza constitucional, que sejam valorizadores da dignidade da pessoa humana e do trabalho e emprego.

Outra peculiaridade reside no fato de possuir, internamente, duas dimensões: a dimensão individual, que gira em torno da regulação do contrato de trabalho, e a dimensão coletiva que gira em torno das relações coletivas de trabalho.

Finalmente, sua estrutura jurídica evidencia a presença de normas oriundas de três sítios principais: o nacional heterônomo (normas estatais internas), o nacional autônomo (normas coletivas negociadas internas) e o internacional heterônomo (normas oriundas de Tratados e Convenções Internacionais), principalmente da Organização Internacional do Trabalho.

1.7 A AUTONOMIA DO DIREITO DO TRABALHO

A apresentação das características essenciais do Direito do Trabalho, não se completa sem o exame dos traços que envolvem a relação desse ramo especializado com o conjunto geral do Direito.

Esses traços são dados, pelo estudo da autonomia do Direito do Trabalho do seu posicionamento no plano jurídico geral (sua natureza jurídica em suma), e, finalmente, sua relação com outros ramos do Direito.

Autonomia significa a qualidade que determinado ramo jurídico tem de ter enfoques, princípios, regras, teorias e condutas metodológicas próprias.

Para que possua autonomia o ramo jurídico deve apresentar três requisitos: de uma lado, trata-se da existência, em seu interior, de um campo temático vasto e específico; de outro lado, teorias próprias ao mesmo ramo jurídico investigado; e por

fim, a observância de metodologia própria de construção e reprodução da estrutura e dinâmica desse ramo jurídico enfocado.

Acrescenta-se a esse três requisitos um quarto, a existência de perspectivas e questionamentos específicos e próprios, em contraposição aos ramos próximos ou correlatos.

Com a somatória desses quatro requisitos o direito do trabalho conquista sua autonomia como um ramo jurídico especializado. Por exemplo: A relação empregatícia (categoria central do ramo jurídico) jamais foi objeto de teoria e normatização em qualquer época histórica antes do advento da moderna sociedade industrial capitalista. Temos ainda, institutos como negociação coletiva e greve, além de temas como duração do trabalho, salário, com sua natureza e efeitos próprios, poder empregatício, além de outros assuntos, demonstrando a larga extensão das temáticas próprias do Direito do Trabalho.

Também é amplo o número de teorias específicas e distintivas do ramo trabalhista, como por exemplo as teorias justralhistas de nulidades e de hierarquia das normas jurídicas, ambas profundamente distantes das linhas gerais da teorização do Direito Civil.

Também é clara a existência de metodologia e métodos próprios ao ramo jurídico especializado do trabalho. É o que se ressalta por exemplo através dos mecanismos de negociação coletiva existentes.

Por fim o Direito do Trabalho se destaca pelo requisito de incorpora perspectivas e questionamentos específicos e próprios.

1.8 NATUREZA JURÍDICA

A pesquisa acerca da natureza jurídica de um fenômeno supõe a sua precisa definição (busca da essência) e classificação (busca do posicionamento comparativo), es a equação compreensiva básica da ideia de natureza.

Encontrada a natureza jurídica de um instituto consiste em compreender o elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas, de modo a classificar o instituto no universo de figuras existentes no Direito.

Pelo critério tradicional, a natureza do interesse prevalente no ramo jurídico (público ou privada) é que determina o seu posicionamento classificatório em um dos grupos básicos do universo jurídico.

Pelo critério moderno a titularidade primordial dos direitos e prerrogativas prevalecentes no ramo jurídico é que responderia o seu pretendido posicionamento classificatório.

A concepção unitária é a mais correta do ponto de vista científico. O Direito do Trabalho é um ramo jurídico unitário que se enquadro no campo do direito privado, embora haja autores que prefiram realizar esse enquadramento no direito público, ou ainda, no direito social.

1.9 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu a partir do século XIX, principalmente em decorrência dos movimentos operários, desencadeados visando à melhoria das condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e das crianças entre outras reivindicações.

Neste contexto, somados a preção do movimento operário, os movimentos internacionais em defesa dos Direitos Humanos e a atuação da igreja, encontrou-se campo fértil para intervenção do Estado na ralação contratual privada, afim de proteger a parte mais fraca da relação de emprego, ou seja o trabalhador hipossuficiente.

Esse movimento normativo-regulador, consolidado na primeira metade do século XX coincide historicamente com o reconhecimento dos Direitos Humanos de segunda dimensão, que são os direitos sociais e com o Estado de Bem-Estar Social, noções estas, emprestadas do Direito Constitucional.

Na década de 70 entretanto, modelo baseado no Estado de Bem-Estar Social, entrou em crise. O grande desenvolvimento tecnológico especialmente nas áreas de telecomunicações e informática consolidou a globalização econômica e social.

Com o fenômeno da globalização que facilitou a migração das unidades de produção para áreas periféricas e países em desenvolvimento, onde os custos da produção são visivelmente menores (por exemplo China), o capital tem apresentado como “solução” a flexibilização das relações trabalhistas bem como a própria desregulamentação.

Na contramão da tendência mundial, foi promulgada no Brasil, a Constituição Federativa da República de 1988 que constituiu um importantíssimo instrumento garantidor dos Direitos mínimos do trabalhador, o chamado mínimo existencial, norteado pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

Não obstante a ampliação das garantias dos direitos mínimos dos trabalhadores levada a efeito pela Constituição de 1988, o fato é que o capitalista continua atuando no sentido da desregulamentação trabalhista, sugerindo, em posição extrema o velho dogma liberal de que a relação de trabalho deveria ser regida por um simples contrato de prestação de serviço, nos moldes do direito comum.

1.10 ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

Ordenamento Jurídico é um complexo de princípios, regras e institutos que regulam a vida social em determinado Estado ou entidade supranacional. É a ordem jurídica imperante em determinado território e vida social. A jurista Maria Helena

Diniz chama de ordenamento jurídico o “conjunto de normas emanadas de autoridades competentes vigentes num dado Estado.”⁵

Para a autora, ordem jurídica, que se trata “do ordenamento jurídico” constitui o “conjunto de normas estabelecidas pelo poder político competente que se impõem e regulam a vida social de um dado povo em determinada época.”⁶

O Direito do Trabalho diferencia-se de outros ramos jurídicos componentes do universo do Direito pela forte presença, em seu interior, de regras vindas de fonte privada, em anteposição ao universo de regras jurídicas oriundas da clássica fonte estatal.

O estudo das fontes justralhistas se divide em três partes diferentes: a análise do conceito e classificação das fontes do direito e suas repercussões no ramo jus laboral; o exame específico de cada uma das fontes justralhistas identificadas na classificação anterior, e a reflexão sobre o problema da hierarquia normativa no âmbito do Direito do Trabalho.

A palavra fontes traduz a ideia de início, princípio, origem, causa. Nessa acepção metafórica, fonte seria “a causa donde provêm efeitos, tanto físicos, como morais”⁷

A teoria jurídica captou a expressão em seu sentido metafórico. Assim, no plano dessa teoria, fontes do Direito com substância a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas.

1.11 CLASSIFICAÇÃO

O Direito classifica as fontes jurídicas em dois grandes blocos: As fontes matérias e as fontes formais.

⁵ DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico, v. 3. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 462.

⁶ DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico, v. 3. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 460.

⁷ CALDAS AULETE. Dicionário Contemporâneo da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Delta, 1986, p. 876.

Enfocando o momento pré-jurídico (portanto, o momento anterior a existência do fenômeno pleno da regra), a expressão fontes designa os fatores que conduzem a emergência e construção da regra de direito. Tratando-se das fontes matérias. Enfocado, porém, o momento jurídico (portanto, considerando-se a regra já construída), a mesma expressão designa os mecanismos exteriores pelos quais essas regras se revelam para o mundo exterior. Trata-se das fontes formais.

As fontes matérias são os mananciais ligados ao conteúdo, ao fato social que dá origem ao direito positivo representam o momento pré-jurídico ou seja, o conjunto de fatores econômicos, políticos, sociológicos e filosóficos que elevam à formação e à alteração do direito positivo de um Estado. São exemplos de fontes materiais do Direito do Trabalho as reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, a agregação dos trabalhadores em torno de ideias comuns e a pressão dos empregadores exercida sobre o Estado, com a finalidade de resguardar seus interesses econômicos e/ou conseguir a flexibilização das relações trabalhistas.

Fontes formais por sua vez, ligam-se à forma jurídica utilizada como regulamentação do fato social. São aquelas fontes que sucedem as fontes materiais, representando o momento jurídico, através da exteriorização das normas jurídicas.

As fontes formais são subdivididas em autônomas e heterônomas.

Fontes formais autônomas derivam dos próprios destinatários da norma. No Direito do Trabalho assumem especial importância dado largo espectro de formação de normas jurídicas dos próprios interessados sejam eles empregados ou empregadores. São exemplos de fontes formais autônomas a convenção coletiva de trabalhadores, o acordo coletivo de trabalho, e os usos e costumes.

Fontes formais heterônomas, por sua vez, surgem a partir da atuação de terceiro, normalmente o Estado, sem a participação direta dos destinatários da norma jurídica. São exemplos de fontes formais heterônomas as leis em geral, decretos, portarias, instruções normativas, sentença normativa, etc.

Outras figuras jurídicas especiais que não constituem fontes são: o laudo arbitral, regulamento empresarial, jurisprudência, princípios jurídicos, doutrina, equidade, analogia, cláusulas contratuais, etc.

1.12 HIERARQUIA ENTRE AS FONTES JUSTRABALHISTA

O critério geral de hierarquia das normas jurídicas sempre considera que uma norma encontra seu fundamento de validade em outra hierarquicamente superior, sendo a Constituição o vértice da pirâmide hierárquica. Assim, consoante o critério do Direito comum a hierarquia seria a seguinte:

- 1º) Constituição;
- 2º) Emendas Constitucionais;
- 3º) Leis Complementares, Leis Ordinárias, Leis Delegadas, Medidas Provisórias;
- 4º) Decretos;
- 5º) Outros atos normativos.

Não obstante no Direito do Trabalho, estabeleceu-se um critério hierárquico próprio tendo em vista as especificidades do ramo jus laboral.

Com efeito, o critério de hierarquia trabalhista forma-se a partir de dois eixos centrais, quais sejam: no direito do trabalho não se deve, sem princípio falar em hierarquia de diplomas normativos (nem em sentido material), mas sim em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas); de outra forma o critério informador da pirâmide hierárquica justrabalhistas não é rígida como no Direito comum.

Isso porque o princípio da norma mais favorável, decorrência direta do princípio protetor que orienta todo o Direito do Trabalho não se compatibiliza com a inflexibilidade da pirâmide hierárquica do Direito comum.

Assim o Direito do Trabalho opera da seguinte forma: a pirâmide normativa constrói-se de modo variável elegendo para o seu vertice dominante a norma que

mais se aproxime do objetivo maior do direito do trabalho, que é o reequilíbrio das relações sociais (norma mais favorável).

O vértice da pirâmide não será portanto, necessariamente a CRFB ou a lei, e sim a norma mais favorável ao empregado.

Entretanto tal critério encontra limites nas normas proibitivas das normas oriundas do Estado assim consideradas aquelas normas imperativas, cogentes, que não deixam margem à atuação da vontade individual do seu destinatário. Nesse sentido, o critério justralhista não prevalecera diante de normas heterônomas estatais proibitivas, as quais sempre deverão preponderar. Exemplo disso podemos citar a previsão legal da prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX, CRFB/88), que por constituir norma proibitiva estatal, não admite norma coletiva em sentido contrário, ainda que mais benéfica ao trabalhador.

1.13 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABAHO

A palavra princípio se aduz a ideia de “começo, início” e, nesta linha “o primeiro momento da existência de algo ou uma ação ou processo.”⁸

Traz consigo também o sentido de causa primeira, raiz, razão, e nessa medida, ideia de aquilo que serve de base para alguma coisa. Por extensão significa ainda proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos e, nessa dimensão, proposição lógica fundamentação sob qual se apoia o raciocínio.

Assim, de maneira geral, princípio, traduz a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução, recriação dessa realidade.

⁸ HOVAISS, Antônio, et alis. Dicionário Hovaiiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2299.

Nas ciências, a palavra princípio é aprendida com sentido similar. Aqui, os princípios correspondem à noção de proposições ideais, fundamentais, construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada. Os princípios atuam no processo de exame sistemático acerca de uma certa realidade, iluminando e direcionando tal processo.

Princípios são elementos de sustentação do ordenamento jurídico elementos esse que lhe dão coerência interna.

Os princípios estão ligados aos valores que o Direito visa realizar. Servem como fundamento e são responsáveis pela gênese de grande parte das regras que, por consequência, deverão ter sua interpretação e aplicação condicionadas por aqueles princípios dos quais se originam.

A doutrina extrai dos princípios três funções principais, quais sejam:

- Função informativa construtiva, pela qual os princípios servem de referência para o legislador quando da criação da norma jurídica. Os princípios constituem portanto em fonte material do Direito;
- Função interpretativa na medida em que os princípios auxiliam na interpretação do sentido da norma jurídica. Havendo dúvidas sobre o sentido da norma deve-se interpretá-la no sentido coerente com os princípios. Exemplo: princípio da proteção e *in dubio pro misero*;
- Função normativa, pois os princípios aplicam-se a solução de caso concretos seja na forma direta através da derrogação de uma norma por um princípio seja de forma indireta, pela integração do sistema jurídico na hipótese de lacuna. Se não há norma específica aplicável ao caso concreto, procedesse à integração a partir da aplicação do princípio.

Agora os princípios constitucionais relevantes para o estudo do Direito do Trabalho, o princípio da dignidade humana.

O princípio da dignidade humana em que pese ser princípio geral do direito e mais, princípio geral da Constituição da República, vem sendo considerado por alguns autores também como princípio específico do Direito do Trabalho.

Pelo princípio da dignidade humana entenda-se a noção que o ser humano é um fim em si mesmo não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Vedasse assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador.

Em outras palavras não se admite que seja o trabalhador como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital.

Esse princípio se irradia em todas as relações trabalhistas seja impondo limites, por exemplo, ao poder diretivo do empregador (exemplo: na limitação das revistas pessoais, na proibição das revistas íntimas, na limitação do monitoramento do e-mail corporativo), seja vedando a discriminação em razão de sexo, raça, religião ou características físicas.

É importante observar que o reconhecimento do princípio da dignidade da pessoa humana foi um marco divisor da constitucionalização do Direito e do reconhecimento da força normativa dos princípios. Esse movimento teve como estopim as barbaridades cometidas pelo nazifacismo, por ocasião da Segunda Guerra Mundial, sendo que a então prestigiada Teoria Pura do Direito, de Hans Kelsen, bem como o positivismo jurídico não conseguiram oferecer resposta jurídica à altura tendo em vista os movimentos liderados por Hitler e seus seguidores não constituíam crime perante o Direito positivo alemão. Dessa forma surgiu a necessidade de agregar valores que se obtiveram através da constitucionalização e da formação da moderna teoria da força normativa da constituição.⁹

Entretanto, existem outros princípios constitucionais relevantes para o Direito do Trabalho:

⁹ MARMELSTEIN, George, Curso de Direito Fundamentais. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009. P. 10 e 55.

- Valores sociais do Trabalho;
- Inviolabilidade da intimidade e da privacidade;
- Liberdade de profissão;
- Liberdade de reunião;
- Liberdade de crença;
- Liberdade de associação;
- Função social da propriedade;
- Busca do pleno emprego.

Existe também, Princípios Gerais do Direito relevantes para o ramo trabalhista, sendo eles:

Princípio da boa-fé:

Segundo ele, tanto o empregado quanto empregador, devem agir, em sua relação, pautados pela lealdade e boa-fé.

Apesar de ter sido classificado por Pla Rodrigues como princípio especial trabalhista¹⁰, a maioria da doutrina Brasileira aponta que este é um princípio geral do Direito aplicável a todos os ramos jurídicos. Este entendimento está cristalizado pelo artigo 422 do Código Civil de 2002, o qual dispõe que os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, os princípios da Probidade e Boa-fé.

A ideia de responsabilidade pré-contratual, hoje bem aceita na seara trabalhista decorre do princípio da Boa-fé. Nesse sentido se a parte contratante não age com boa-fé e lealdade nas negociações preliminares, pode ser condenada ao ressarcimento do dano emergente e do lucro cessante, bem como eventual dano moral ocasionado a parte lesada.

Princípio da Razoabilidade:

¹⁰ PLA RODRIGUES, Américo-Princípios do Direito do Trabalho. Trad. Wagner D. Giglio. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 415.

Se espera que o indivíduo haja razoavelmente, orientando pelo bom senso, sempre que a lei não tenha previsto determinada circunstancia do caso concreto.

O núcleo da aplicação do princípio da razoabilidade é a conjugação das ideias de adequação e necessidade. Adequado é meio apto a atingir os resultados esperados. Necessário por sua vez é o meio que atinge sua finalidade com a menor restrição possível ao direito alheio.

Este princípio tem especial importância na seara trabalhista em matéria de exercício do poder disciplinar pelo empregador. Resumindo, sempre que o empregador for aplicar determinada penalidade disciplinar ao empregado deve observar o critério da razoabilidade/proporcionalidade sob pena da nulidade do ato.

Observação importante da aplicação do princípio da razoabilidade é que a jurisprudência trabalhista construiu a ideia da remuneração das hora *in itinere*, posteriormente positivada pelo legislador (art,58,§ 2º da CLT).

Princípios do Direito do Trabalho

A base princípio lógica do Direito do trabalho, ao menos no âmbito da doutrina nacional, se assenta no trabalho de Américo Pla Rodrigues, em sua clássica obra Princípios de Direito do Trabalho. Conforme este autor Uruguaio, seriam princípios peculiares do Direito do Trabalho:

- Princípio da Proteção;
- Princípio da Primazia da Realidade;
- Princípio da Irrenunciabilidade;
- Princípio da continuidade;
- Princípio da boa-fé (já tratado dentro dos princípios gerais);
- Princípio da Razoabilidade (já tratado dentre os princípios gerais).

Para Alice Monteiro de Barros¹¹, apenas os quatro primeiros seriam peculiares ao Direito do Trabalho, o restante seriam princípios comuns a todos os ramos do Direito.

Outros autores de renome mencionam ainda outros princípios, igualmente importantes:

- Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva;
- Princípio da Intangibilidade Salarial;
- Princípio da Dignidade Humana (já tratado dentre os princípios gerais).

Importante agora explicar, ainda que sucintamente, cada um desses princípios de forma que seja possível criar uma visão sistêmica do funcionamento do Direito do Trabalho.

Princípio da Proteção

Também chamado de Princípio Protetor ou Tutelar, consiste na utilização da norma e da condição mais favorável ao trabalhador, de forma a tentar compensar juridicamente a condição de hipossuficiente do empregado.

Pode-se dizer que o Princípio da Proteção consiste na aplicação, ao Direito do Trabalho do Princípio da Igualdade em seu aspecto substancial segundo qual igualdade é tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais na medida de suas desigualdades.

Assim é importante que se tenha em mente que o objetivo principal do Direito do Trabalho é reequilibrar a relação jurídica capital/trabalho (empregado x empregador) mediante o estabelecimento de mecanismos de proteção a parte hipossuficiente na relação jurídica.

Entretanto, do próprio conceito do princípio mencionado acima se pode extrair os subprincípios que o integram, quais sejam:

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed., P. 180.

- Princípio da Norma Mais Favorável;
- Princípio da Norma Mais Benéfica;
- Princípio do in dubio pro misero.

Princípio da Norma Mais Favorável

Segundo esse princípio, não prevalece necessariamente no Direito do Trabalho o critério hierárquico da aplicação da norma isto é, existindo duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo caso concreto, dever-se-á aplicar a que for mais favorável ao empregado, independentemente de seu posicionamento na escala hierárquica.

Princípio In dubio pro misero

Também denominado In dubio pro operário, informa que, se uma determinada regra permite duas ou mais interpretações estará o interprete vinculado à escolha daquela que se mostre mais favorável ao empregado.

Princípio da Condição Mais Benéfica

Tal princípio impõe que as condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho ou no regulamento de empresa deverão prevalecer diante da eleição de normas que estabeleçam patamar protetivo menos benéfico ao empregado.

A condição mais benéfica se observa sobre dois aspectos:

- a vantagem é concedida de forma expressa: não resta a menor dúvida de que a vantagem não pode ser abolida nunca mais (art.468 CLT);
- a vantagem é concedida de forma tácita, a condição será incorporada ao patrimônio jurídico do empregado se houver habitualidade.

Obviamente, a prevalência da condição mais benéfica é limitada pelas normas de ordem pública.

Princípio da Primazia da Realidade

Nesse princípio para os fatos para o Direito do Trabalho mais relevantes que os ajustes formais, isto é primasse pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito sempre que não haja coincidência entre esses dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal.

Este princípio foi consagrado pelo artigo 9º da CLT segundo qual “serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir, ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação”.

Trata-se de um princípio amplamente aplicado na prática trabalhista.

Princípio da Continuidade

No âmbito do Direito do Trabalho, presume-se que os contratos tenham sido pactuados por prazo indeterminado, somente se admitindo excepcionalmente os contratos por prazo determinado.

Ademais é característica morfológica do contrato do trabalho ser de trato sucessivo, se prolongando no tempo.

Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Inspirado no princípio civilista que os contratos devem ser cumpridos (*pacta sunt servanda*), o princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva assume contornos específicos a fim de se adequar ao sistema de proteção trabalhista.

Pelo princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva são em regra, vedadas as alterações do contrato de trabalho que tragam prejuízo ao empregado. Ao contrário, as alterações favoráveis ao empregado são permitidas inclusive incentivadas pela legislação.

Este princípio é mitigado pelo chamado jusvariande conferido ao empregado em decorrência do poder diretivo. O jusvariande torna licito ao empregador efetuar pequenas alterações não substanciais no contrato de trabalho, de forma a melhor organizar, sob critérios objetivos, o seu empreendimento. São permitidas em geral alterações do horário de trabalho, definição da cor e do modelo dos uniformes dos empregados, entre outras. O importante é que essas alterações não atinjam o núcleo das cláusulas contratuais causando prejuízo ao empregado.

Princípio da Intangibilidade Salarial

Também chamado de princípio da indisponibilidade salarial o qual não se admite o impedimento ou restrição à livre disposição do salário pelo empregado. Tal princípio tem como pedra de toque a natureza alimentar do salário.

Essa noção de natureza alimentar parte do pressuposto que a pessoa natural (pessoa física) garante sua subsistência com seu salário isto é, a pessoa proverá suas necessidades básicas (alimentação, saúde, moradia, educação, transporte, lazer) se puder dispor de seu salário.

Por esse motivo, a lei assegura ao trabalhador o montante e a disponibilidade do salário utilizando-se, para tanto, de mecanismos específicos, dos quais, podemos mencionar, exemplificadamente, o seguinte:

- a) Irredutibilidade Salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, conforme previsto no art.7º, VI, da CRFB;
- b) Prazo para pagamento do salários (art.459 e 466 da CLT);
- c) Modo e local para pagamentos de salários (art. 465 da CLT);
- d) Vedação a descontos indevidos (art.642 da CLT);
- e) Impenhorabilidade dos salários como regra (art.649, IV, do CPC);
- f) Preferência dos Créditos Trabalhista no caso de falência do empregador (Lei 11.101/2005).

Princípio da Irrenunciabilidade

Este princípio é também denominado princípio da indisponibilidade de direitos, princípio da inderrogabilidade ou princípio da imperatividade das normas trabalhistas, e informa que os direitos trabalhista são em regra irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis. Dado o caráter de imperatividade das normas trabalhistas estas são em regra, de ordem pública (também chamadas cogentes), pelo que os direitos por elas assegurados não se incluem no âmbito da livre disposição pelo empregado. Em outras palavras é a mitigação do princípio civilista de cunho liberal consistente na autonomia da vontade.

2 DO ASSÉDIO MORAL

2.1 CONCEITO

O objetivo a que se propõe o direito do trabalho, que, em com algumas palavras, é o de assegurar ao trabalhador um mínimo necessário à sobrevivência digna, a norma trabalhista tem a sua raiz na Lei Maior, quando esta determina em seu art. 7º, *caput*, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]” (grifo nosso).

Não obstante o artigo referenciado em trazer um rol de trinta e quatro direitos do trabalhador urbano e rural, mas o dispositivo não é taxativo, uma vez que as prerrogativas asseguradas são tantas quantas forem necessárias a viabilizar a vida digna do empregado que, em troca da sua força de trabalho, possui o direito de receber uma remuneração apta a lhe dar o subsídio necessário à sua sobrevivência com dignidade dentro e fora do âmbito laboral.

Com isso, não adianta de nada todos esses direitos ligados ao labor, se este não puder se desenvolver em um meio ambiente de trabalho favorável à saúde física e também psicológica do trabalhador, como a Constituição quer assegurar, em seu art. 225, *caput*, ao estabelecer que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

O ambiente de trabalho, sendo o local onde a pessoa passa a maior parte de seu dia, deve ser equilibrado de modo a proporcionar a “sadia qualidade de vida” do trabalhador em todos os seus aspectos, inclusive a sua saúde psicológica.

Mais do que o espaço físico onde se dá a prestação do trabalho para o qual foi o trabalhador contratado pelo empregador, o meio ambiente de trabalho, para fins de atingir o equilíbrio garantido pela norma constitucional, engloba a própria saúde física e, sobretudo, psíquica do obreiro, por conta do sentimento dignificante e de importância que faz nascer no íntimo deste último, quando da realização do trabalho.

O art. 170, inciso VI, da Constituição, inclusive, comprova a afirmação acima, a partir do momento em que limita o direito à livre iniciativa do empregador ao direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho digno, para permitir o bem-estar físico e psíquico do operário. Enfim, o respeito à sua saúde física e psíquica.

Tal se deve, pois, o conceito atual de saúde transcende à feição meramente física do vocábulo. É, à luz das consignações de Júlio Cesar de Sá da Rocha (1999, p. 43) “[...] o estado de mais completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”.

Tanto que, na mesma linha de pensamento, é a Convenção nº 159 da OIT, em seu art. 3º, alínea “e”: “a saúde, em relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doença, mas também os elementos físicos e **mentais** que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho” (grifo nosso).

A falta de enfermidades psicológicas faz parte do conceito de saúde que, como direito social que é, deve ser garantido e viabilizado a todos aqueles que fazem parte de um meio ambiente de trabalho. Falar-se em direito do trabalho sem proteção à saúde psíquica do trabalhador é incompatível com os anseios daquele direito social, porquanto frustra o equilíbrio do próprio meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, todos os benefícios que do trabalho advém. O direito ao trabalho e à saúde, direitos sociais, devem, destarte, conviver harmônica e

indissociavelmente, com intenção de que atinjam a finalidade precípua para o qual foram criados: a de assegurar ao trabalhador um mínimo necessário à sobrevivência com dignidade.

Contudo, apesar do nobre objetivo a que se propõem, no meio laboral, tal como ocorre em outros âmbitos, a dignidade é um valor muito fácil de ser quebrado, diante das turbulências que derivam da convivência entre empregados ou entre empregado e empregador.

Se no seio familiar, onde, em tese, imperam o amor e o respeito, violências físicas e psicológicas ocorrem corriqueiramente, imagine em um ambiente no qual a rivalidade gerada pela competitividade é o ingrediente principal para a garantia do “lugar ao sol”, num mundo que vivencia a crise do desemprego, face à especialização do mercado de trabalho corroborada pelo capitalismo desenfreado e pela globalização.

A inveja, a ameaça da perda do emprego, a intolerância ou, enfim, a falta de alteridade de uns para com os outros são alguns dos muitos motivos que contribuem para se ter um ambiente de trabalho desequilibrado psicologicamente e, portanto, favorável ao aparecimento de agressões psicológicas, como o chamado assédio moral.

Este, também chamado de *acoso moral* (Espanha), assassinato psíquico, *bossing*, *bulling*, coação moral, *emotional abuse*, *employee abuse*, *harassment*, *harcèlement moral* (França), *ijime* ou *murahashibu* (Japão), *intimidation*, *mistreatment*, *mobbing*, psicoterror ou terror psicológico, *victimization*, violência psicológica ou moral, *work abuse*, etc. (PARREIRA, 2007, p. 35), apesar de, faticamente, existir desde os primórdios do surgimento do trabalho, demonstra-se recente no âmbito jurídico, como bem observou Marie-France Hirigoyen (2003, p. 65):

Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade

como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.

Por ser um fenômeno jurídico relativamente recente, não há na legislação brasileira uma definição estanque acerca do que seria o assédio moral, motivo pelo qual é a doutrina e jurisprudência modernas, influenciadas por toques filosóficos e psicológicos, que têm se debruçado em traçar um conceito o mais adequado possível, a partir da observação dos fatos ocorridos na realidade social dos ambientes de trabalho.

Partindo-se, então, desse pressuposto, a mesma autora supracitada conceitua o instituto em cotejo da seguinte maneira:

POR ASSÉDIO EM UM LOCAL DE TRABALHO TEMOS QUE entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2003, p. 65)

Consoante se infere, o assédio moral está sustentado em três alvos-bases: personalidade, dignidade e integridade física ou psicológica da vítima, que se vê cercada de palavras, comportamentos, gestos, atos ou escritos do assediador, que lhe ferem brutalmente o seu equilíbrio psíquico-emocional, de modo a por em risco a sua própria continuidade na atividade laborativa que realiza.

Como violência estritamente psicológica que é, o assédio moral está umbilicalmente ligado à violação do sentimento da vítima, sentimento esse intrínseco a todo e qualquer ser humano, enquanto indivíduo dotado de personalidade e de dignidade.

Nesta senda, Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2004, p. 922):

assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo fisiológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções

Permeado de forte conotação psicológica, o assédio moral é um verdadeiro atentado à personalidade da vítima, na medida em que a expõe a situações humilhantes e vexatórias no seu ambiente de trabalho, fazendo com que se sinta a mais desprezada das criaturas, indigna, pois, de usufruir dos direitos que lhe são inerentes, pelo simples fato da condição humana que ostenta.

Rodolfo Pamplona Filho (2006, p. 1080-1081), levando em conta o conceito em epígrafe, chama a atenção para quatro elementos caracterizadores do vocábulo assédio moral e que valem à pena serem aqui mencionados e comentados. São eles: conduta abusiva, natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta e finalidade de exclusão.

Segundo o doutrinador, a conduta abusiva seria o abuso de direito equiparado ao ato ilícito previsto no art. 187, do atual Código Civil (CC/02), consubstanciado nas brincadeiras corriqueiras do dia-a-dia, tão comuns no ambiente de trabalho, que extrapolassem as fronteiras do admissível, ofendendo o íntimo da pessoa. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1080-1081)

Já a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, continua, mostra-se o elemento primordial, eis que confere a própria identidade ao assédio moral, dissipando quaisquer dúvidas quando comparado ao assédio sexual ou ao dano moral¹², institutos com os quais às vezes é confundido, mesmo não

¹² À luz dos apontamentos do autor em apreço, “um ponto extremamente relevante, na visão introdutória sobre o assédio moral, é a sua distinção para o assédio sexual e para o dano moral. De fato, qualquer uma das formas de assédio (tanto sexual, quanto moral) traz, em seu conteúdo, a ideia de cerco. Todavia, a diferença essencial entre

tendo grandes semelhanças, a não ser pelo fato de ensejar, assim como os outros, necessária reparação civil. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1080-1081)

Daí ponderar não ser o dano psíquico-emocional elementar do conceito e, por consequência, imprescindível à configuração do assédio moral. Apesar de alguns autores¹³ condicionarem à existência do assédio moral à prévia e comprovada constatação da doença psíquico-emocional, por meio de prova pericial produzida por técnico habilitado na área, o autor defende, assim como ficou decidido no 18º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e Individual do Trabalho¹⁴, que, por ser uma consequência natural da violação ao direito da personalidade da vítima, o dano seria apenas um parâmetro a ser observado para fins de balizamento da inevitável responsabilidade civil que adviria da sua comprovação no caso concreto, eis que, repita-se, é a violação ao direito da personalidade da vítima, sobretudo, a razão maior de ser do assédio moral¹⁵. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1080-1081)

as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima. Já a noção de dano moral, definitivamente, não pode ser confundida com o assédio. De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada”. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1080)

¹³ Para Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2004, p. 926), a “configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexos causal”.

¹⁴ Não obstante a opinião que segue, a mesma autora, expondo a controvérsia que há quanto à necessidade ou não de haver a comprovação do dano psíquico para fins de caracterização do assédio moral, não deixa de registrar que “uma das discussões atuais sobre o tema, que foi, inclusive, levantada durante debate no 18º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e Individual do Trabalho, é a necessidade de existência do dano psíquico-emocional para que o assédio moral esteja configurado. De um lado, argumenta-se que se a comprovação da existência do dano for condição para a configuração do assédio moral, será criada uma situação na qual as ‘vítimas’ que tivessem uma estrutura psicológica mais preparada estarão desprotegidas. Desse modo, a conduta assediadora não será condenada ou coibida pelas autoridades, vez que não haveria a figura do assédio moral a ser perseguida. Defendeu-se, portanto, que a efetiva comprovação do dano emocional não poderia ser requisito para a configuração do assédio, pena de, indiretamente, permitir a ação assediadora com relação aos empregados emocionalmente mais resistentes”. (NASCIMENTO, 2004, p. 925).

¹⁵ Explica Humberto Teodoro Júnior (2000, p. 8) que, como o sofrimento advindo do dano moral é de índole íntima, não sendo, pois, passível de ser mensurado, nem de ser pesquisado objetivamente, não se pode exigir da vítima a prova do dano extrapatrimonial que sofreu. Cabe a esta, tão-somente, demonstrar o fato lesivo ao juiz, para que este analise se o abalo psicológico é ou não capaz de provocar negativamente o ânimo do homem médio.

Acrescenta o autor que, a reiteração da conduta é requisito temporal essencial à caracterização do assédio moral, uma vez que fatos isolados não podem, por si só, serem hábeis a configurar esse tipo peculiar de humilhação, devendo, ainda, ser o cunho da conduta necessariamente apto a ofender, degradar, visto que, como dito alhures, o alvo do assediador é aviltar, principalmente, a dignidade do moralmente assediado (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1080-1081).

Por fim, a finalidade de exclusão da vítima do ambiente de trabalho, que é o norte para onde convergem todas as investidas perpetradas pelo assediador, é, nas suas palavras, “o elemento anímico” do assédio moral, podendo estar implícito ou não na conduta abusiva daquele. Os motivos são os mais diversos, como já dantes relatado: inveja, medo da perda do emprego, falta de alteridade, intolerância, etc. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1080-1081).

Em suma, o assédio moral é capaz de desestruturar todo um ambiente de trabalho, outrora saudável, a partir do momento em que vai, gradativamente, corroendo o bem-estar psíquico de um ou mais trabalhadores vitimados, sejam esses do mesmo nível hierárquico ou não.

No mesmo sentido, já se posicionou o Tribunal Superior do Trabalho (TRT), em julgamento proferido no ano de 2015:

TST - RECURSO DE REVISTA RR
11655420135090001 (TST)

Data de publicação: 06/03/2015

Ementa: RECURSO DE REVISTA -
ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO O Eg. TRT
concluiu pela ocorrência de assédio moral,
entendendo que a Reclamante fora submetida a
situações constrangedoras e excessivas quanto ao
atingimento de metas, com cobranças patronais feitas
de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da
empresa, e utilização de palavras de baixo calão nas
reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da
trabalhadora. A alteração do julgado implicaria o
revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado

nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. HORAS EXTRAS - REGISTROS DE FREQUÊNCIA - ÔNUS DA PROVA A Eg. Corte de origem consignou que as horas extras foram deferidas com base na jornada revelada pelas provas testemunhais. Assim, ainda que fossem acolhidos os argumentos da Reclamada quanto ao ônus da prova, persistiria o fundamento mencionado, suficiente para manter incólume o desfecho da controvérsia. Recurso de Revista não conhecido.

Já adiantando os contornos da classificação do assédio moral, a ser tratada adiante com mais pormenor evidencia que tal prática, diferentemente do que se pensava no início, pode ocorrer nos três planos de relações que se formam no ambiente de trabalho: plano vertical descendente, do chefe para com o subordinado; plano horizontal, entre colegas de serviço que ocupam a mesma posição hierárquica; e plano vertical ascendente, do subordinado para com o chefe.

Analogamente, definiu o TST ser o assédio moral o tratamento desrespeitoso e ofensivo à dignidade da pessoa humana:

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 111806020135030030 (TST)

Data de publicação: 04/05/2015

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO - ASSÉDIO MORAL - RESCISÃO INDIRETA Registra a Corte Regional: "Evidente o tratamento desrespeitoso e discriminatório reservado à reclamante, ofensivo à dignidade da pessoa humana da trabalhadora, revelando um desvalor pelo trabalho prestado pela obreira e ofendendo a honra e a imagem da Autora, bens tutelados pela Constituição Federal. Tal fato constitui falta grave que autoriza a rescisão oblíqua do vínculo empregatício. Descabe falar em falta de imediatidade, pois as irregularidades foram praticadas ao longo de todo o contrato de trabalho. Dessa forma, impõe-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e da

mesma forma o dano moral experimentado.". Entendimento diverso encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO A instância ordinária, ao fixar o quantum indenizatório, pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

Especial tipo de violência que atenta, sobretudo, contra a dignidade da pessoa humana, o assédio moral ocorrido durante a jornada de trabalho manifesta-se de forma mais fértil em ambientes governados de forma autoritária e abusiva, motivo pelo qual pode ser tomado como um termômetro indicativo da má qualidade de uma empresa no que tange ao relacionamento interpessoal entre seus trabalhadores, a se entender com isso que, quanto maior os abusos psicológicos praticados, maior é a probabilidade da incidência do assédio moral e, conseqüentemente, de desestabilização da estrutura organizacional trabalhista.

Diante das conceituações doutrinárias e jurisprudenciais expostas até aqui, importa sintetizá-las nas letras versadas por Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 38-39), que dizem:

Portanto, o assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou *psicoterror*, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.

Possível é, extrair aspectos comuns dos conceitos colacionados, o que permite dizer que o assédio moral é uma forma de violência psicológica praticada reiteradamente por alguém, o sujeito ativo ou assediador — superior hierárquico ou não —, num espaço de tempo razoavelmente prolongado, contra outra pessoa, o sujeito passivo ou assediado, isto é, a vítima, com o objetivo de provocar a desestruturação emocional desta última, a ponto de fazê-la pedir o seu próprio afastamento daquele ambiente opressor no qual trabalha.

2.2 CLASSIFICAÇÃO

É majoritária a sua distribuição em três espécies, a saber: vertical descendente, horizontal e vertical ascendente.

O assédio vertical descendente, enuncia Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 64-65), “corresponde àquele proveniente do comando hierárquico, ou seja, constata-se o assédio moral quando praticado pelo próprio empregador ou algum de seus superiores hierárquicos (diretor, gerente, chefe de setor, supervisor)”.

Assim aquele praticado por aquele superior hierárquico da vítima, sendo, pela própria estrutura organizacional do trabalho, o modo mais comum, em razão da subordinação jurídica natural que deve o trabalhador àquele, quando da realização da atividade para a qual fora contratado.

O assédio horizontal, por sua vez, define Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p. 38), é o “praticado entre colegas de serviço de mesmo nível hierárquico, sem ascendência funcional entre si”.

Não tão comum quanto o primeiro, o assédio horizontal é aquele que acontece entre colegas de trabalho que exercem a mesma função ou, quando não, encontram-se no mesmo patamar hierárquico na estrutura laboral, por razões das mais variadas, como diferenças de salário, melhor preparação profissional da vítima, ciúmes, bom relacionamento profissional do ofendido para com o chefe da repartição, etc.

Por derradeiro, o assédio moral vertical ascendente, com esteio no entendimento de Alexandre Agra Belmonte (2008, p. 1.332) “caracteriza-se pela prática de atos vexatórios contra o superior hierárquico. Desobediência ou hostilização a ordens pelos subalternos em relação a superior inexperiente ou inseguro, visando desacreditá-lo para desestabilizá-lo no cargo”.

Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 65) complementa:

É o típico caso de assédio moral que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. Normalmente, esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando. Pode ainda ser que, por insegurança ou inexperiência o superior hierárquico não consiga manter o domínio sobre o (s) trabalhador (es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do (s) assediador (es) para se livrar do superior hierárquico indesejado.

O assédio moral vertical ascendente se configura a partir do instante em que o superior hierárquico se vê atormentado pelos seus próprios subordinados, que contra ele se levantam, ante a insatisfação que nutrem contra aquele.

Embora de mais difícil ocorrência, esta última espécie de assédio moral se dá pelos mais diversos motivos, como insegurança, inexperiência, diferença de idade, técnicas abusivas de comando, etc. que, somados a um ambiente de trabalho mal organizado pela chefia, geralmente precária e indecisa quanto aos rumos da prestação de serviço, enseja o ataque verticalizado dos subalternos ao superior hierárquico.

2.3 DO ASSEDIADOR

Com supedâneo na classificação do assédio moral apresentada acima, pode-se traçar um perfil básico do assediador, seja ele superior hierárquico ou não da vítima. Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 43-44) entende que:

O assédio moral, como forma de violência no local de trabalho, **tem como principal agente causador o empregador**, cujo poder abrange, além da direção: a) o poder de organização, pelo qual o empregador organiza o objetivo econômico e social do negócio, criando ou modificando normas e condições de trabalho; b) o poder de controle, com o qual fiscaliza e controla as atividades e condições de trabalho; e c) o poder disciplinar, através do qual impõe ao transgressor a sanção disciplinar desde uma simples advertência até a demissão por justa causa, nos limites do respeito aos direitos de personalidade e dignidade da pessoa humana do trabalhador. (grifo nosso)

Não é difícil de perceber que o empregador, enquanto detentor dos poderes diretivo¹⁶, de organização, de controle e disciplinar, inerentes à estrutura organizacional do trabalho, figure-se como o principal agente causador do assédio moral, cometendo abusos de poder no exercício do seu mister, em prol de auferir maior produtividade e, conseqüentemente, mais lucros.

Facilitado pela natural subordinação jurídica a que o empregado está sujeito na relação de emprego, segundo a qual é obrigado a executar suas tarefas conforme as ordens emanadas do empregador ou superior hierárquico, não é raro que este, muitas das vezes intimidado pela possibilidade da perda de sua posição na hierarquia por ele ocupada, ante as qualidades profissionais que, diferentemente de si, a vítima venha a possuir, valha-se de pressões psicológicas e manobras perversas sobre esta, a fim de afetar a sua auto-estima e afastá-la do convívio laboral, apartando de vez a ameaça concorrencial que a mesma representa.

¹⁶ Para Maurício Godinho Delgado (2007, p. 633), o poder de direção é um “conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação e serviços”.

Tanto que, Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 73), resumindo a ideia acima traçada, expõe:

O agressor (no caso o empregador ou superior hierárquico) sente-se poderoso, valendo-se da posição de domínio em relação ao empregado (em virtude da subordinação jurídica), agindo com autoritarismo — via de regra por insegurança ou medo de perder a posição de domínio na qual se encontra, em resumo medo de perder o 'poder' — acarretando instabilidade no ambiente de trabalho. A partir do momento em que o ambiente de trabalho é contaminado pela insegurança, medo e autoritarismo, o mesmo se torna instável, desestabilizado, afetando a saúde mental e física do empregado e, por consequência, prejudicando a produtividade em razão da queda do rendimento do empregado. O agressor se utiliza da prática de manobras perversas, com o objetivo de eliminar do ambiente de trabalho o empregado que represente de alguma forma a ameaça para si ou para a própria organização empresarial, massacrando o trabalhador com opressão incomensurável por meio do assédio moral.

Motivado fundamentadamente pela ameaça da perda de sua privilegiada posição na estrutura hierárquica em que labora, o superior hierárquico lança mão do assédio moral contra a vítima, a fim de que esta, uma vez desequilibrada emocionalmente, provoque a instabilidade do ambiente de trabalho e, por consequência, seja justamente dispensada.

Desestabilizado o ambiente de trabalho, a saúde física e mental da vítima é atingida de maneira tal que, o seu rendimento na produção decai de forma sensível e gradativa, justificando, aos olhos de terceiros que de nada sabem, a sua saída temerária e intempestiva do emprego.

Todavia, assim como o empregador, o colega de serviço da vítima, por conviver com esta durante mais tempo do que aquele, também pode lhe causar transtornos morais, na medida em que, por exemplo, acua-a com brincadeiras de

mau gosto, com competitividade agressiva e extremada e com exageros comportamentais movidos pela inveja ou ameaça de que aquela lhe tome o lugar.

Em consonância, Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p. 38) discorre:

De todo modo, variadas condutas são típicas e bem ilustram o assédio moral. Diversas pesquisas as têm detectado e destacado regularmente, dentre as quais podemos enumerar: isolamento do empregado; desconsideração de suas opiniões e de sua própria pessoa; **gozações sobre seus defeitos físicos**; divulgação de boatos maldosos; ataques à reputação e à família; delegação de tarefas flagrantemente superiores ou inferiores à sua capacidade; imputação de erros inexistentes; orientações, ordens ou instruções contraditórias e imprecisas; críticas em público; imposição de horários e tarefas injustificadas; atribuição de sobrecarga injustificada de trabalho; cobrança de urgência desnecessária no cumprimento de uma tarefa; isolamento do empregado; não atribuição de qualquer incumbência ao empregado; proibição de contato com outros colegas de trabalho; recusa à comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de colegas; supressão de documentos ou informações importantes para a realização do trabalho; ridicularização das convicções religiosas ou políticas, dos gostos do trabalhador; dentre várias outras. (grifo nosso)

Variadas são as formas que o assediador se utiliza para atacar a psique da vítima por ele escolhida, independentemente se dela é superior hierárquico ou não. Gozações, suspiros, atribuição de tarefas além ou aquém da função para qual foi o assediado contratado, isolamento, críticas maldosas e negativas na presença de outras pessoas, exposição ao ridículo, etc. são apenas alguns dos inúmeros exemplos que bem ilustram como o assédio moral se desenvolve no ambiente de trabalho.

Ante o exposto, não é errado afirmar que, sem embargo de o assediador possuir ou não o poder diretivo, já explicado alhures, o assédio moral se materializa

entre colegas de trabalhos de iguais ou de diferentes níveis profissionais. (CARVALHO, N., 2009, p. 75)

Daí Marie-France Hirigoyen (2002, p. 272-274) falar em assédio moral por delegação, no qual o empregador ou superior hierárquico da vítima, no intuito de eliminá-la, imotivadamente, dos quadros da empresa, sem aparecer como o vilão da história, manipula um grupo por ele chefiado, estimulando o assédio moral por parte dos próprios colegas de serviço da mesma. O assédio moral, destarte, emana do superior hierárquico da vítima, mas se materializa nas ações dos colegas de trabalho desta, manipulados que foram por aquele. Os colegas de trabalho funcionam como um instrumento do superior hierárquico para a concretização do assédio moral sobre a vítima, figura peculiar a seguir avaliada.

2.4 DA VÍTIMA

O sujeito passivo ou a vítima do assédio moral pode ser qualquer pessoa, desde que inserida numa estrutura trabalhista minimamente organizada, mesmo porque, “em razão da necessidade de reiteração e sistematização da conduta assediante, a vítima tem que integrar a organização do trabalho de forma permanente e sistemática” (ALKIMIN, 2008, p. 43).

Como já visto em tópicos anteriores, inveja, ameaça da perda do emprego, intolerância, mau humor, frustração, falta de alteridade, etc. são apenas alguns dos muitos motivos que levam o sujeito ativo a concentrar suas forças na exclusão da vítima dos quadros da empresa, ao bombardeá-la com repetidas atitudes cruéis e maldosas, mediante o massacre sutil, mas cruel, das suas auto-estima, dignidade e personalidade.

Não bastasse, tais características geralmente são positivas, isto é, as vítimas do assédio moral, ao contrário do que muitos podem pensar, são justamente aqueles trabalhadores comprometidos com o trabalho que realizam, configurando-se em profissionais altamente qualificados pelas exigências do mercado hodierno de trabalho. Tão que, Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 47) assevera:

Também costumam ser alvo do assédio moral as vítimas que são extremamente dedicadas ao trabalho, os criativos, aqueles que se revelam detalhistas, perfeccionistas e muito competentes, enfim que apresentam um perfil apropriado às exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho que requer profissional competente, capacitado, flexível e polivalente. Esse é o típico perfil que pode despertar inveja e rivalidade e conseqüente espírito destruidor por parte do superior ou chefe, até mesmo por temor em perder o cargo e poder, e do colega de serviço que também se sente ameaçado.

Organização, responsabilidade, inteligência, bom desempenho profissional, exemplar relacionamento interpessoal, preocupação com o outro, disponibilidade em ajudar, paciência, criatividade, temperança, bom humor são algumas das mais diversas qualidades encontradas nas vítimas de assédio moral que, por assim serem, invejadas são pelos seus algozes, que delas se diferem.

Com igual esteio, é Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 76):

Inversamente ao que se costuma pensar, os estudiosos salientam que a vítima do assédio moral não é o empregado desleixado, preguiçoso. Pelo contrário, costuma ser alvo do terror psicológico aquele empregado com grande senso de responsabilidade, que se demonstra criativo e competente, em resumo, pessoas que possuem inestimáveis qualidades profissionais e morais.

Tendo em vista serem as vítimas do assédio moral, ordinariamente, melhor bem preparadas profissionalmente do aquele ou aqueles que as perseguem, estes, intimidados pela ameaça-fantasma de virem a perder o lugar que ocupam no campo empresarial, tomam o assédio moral como verdadeira válvula de escape, com o fito de tentarem contornar a incompetência profissional de que são portadores, numa verdadeira manobra de transferência de culpa e incapacidade para os ombros da

vítima que, desgastada emocionalmente, a tudo suporta e expia por algo que não deu causa.

Daí ser comum a vítima chamar para si a integral responsabilização pela perseguição que sofre por parte do assediador. Confundida que é “pela trama perversa do assediador, tendo sua auto-estima reduzida, começa e desconfiar de si mesma e a se culpar pela situação”. (CARVALHO, N., 2009, p. 76)

É a estratégia do assediador. Fazendo a vítima pensar ser a verdadeira culpada pelas investidas de que padece, bem como a questionar a sua própria potencialidade profissional, ele a cala e a persegue com uma camisa de força invisível para controlar todos os movimentos e insurreições que venham a ameaçá-lo.

Acumulando, então, uma pesada carga de estresse, a vítima chega a um ponto tal de exaustão, que nem mais interesse no trabalho demonstra, fato que a faz decair no seu rendimento profissional e culmina com a sua dispensa motivada do trabalho. É a síndrome de *burnout*, nos dizeres de Ana Parreira (2007, p. 102).

Nefastos, pois, o assédio moral, como forma de violência velada que é, agrava-se ainda mais pela dificuldade que a vítima tem de prová-lo em juízo, quando numa eventual ação de indenização. Alice Monteiro de Barros (2008, p. 931) assevera:

[...]; a prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. É nessa direção que se inclina a recente legislação francesa sobre a temática (art. 122-52 do Código do Trabalho).

A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções.

A despeito de o assédio moral não prescindir de dano para a sua configuração, posição adotada neste estudo e já explicada anteriormente, deve a vítima demonstrar diante do julgador a ofensa a sua dignidade, para fins de quantificação da indenização que vier a pleitear.

Ana Parreira (2007, p. 154), aliás, sintetiza a ideia exposta, dizendo que, “o assédio moral é uma violência invisível que só pode ser constatada se houver provas visíveis”, sob pena de se quedar a meras falácias e, por conseguinte, caírem na descrença alheia os efeitos devastadores — a seguir delineados —, que a vítima até ali suportou.

A prova do assédio moral, assim, revela-se questão de difícil demonstração, pois, de um lado, a despeito de o assédio moral não prescindir de dano para a sua configuração, deve a vítima demonstrar diante do julgador a ofensa a sua dignidade, para fins de quantificação da indenização que vier a pleitear e, de outro, cumpre ao empregador, em verdadeira inversão do ônus probatório justificado pela hipossuficiência da vítima, provar a “culpa exclusiva (ou concorrente)” desta, “caso fortuito ou força maior”, evidenciando “lídimo respeito à seara de personalidade do demandante” (COCICOV, 2008, p. 108).

Pessoa habilitada profissionalmente é aquela que preenche os requisitos legais e/ou convencionais mínimos para um desempenho satisfatório da atividade laboral para o qual foi contratada.

Sendo a atividade regulamentada, isto é, aquela que depende do cumprimento prévio de algumas etapas para ser exercida validamente, a habilitação é imposta por lei e fiscalizada por um órgão especial, como acontece no caso dos advogados que, antes de exercerem a advocacia, necessitam de fazer o exame de ordem e, uma vez aprovados, são fiscalizados pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Em contrapartida, quando a habilitação profissional é adquirida com a prática do dia-a-dia, carecendo, tão-somente, da força de vontade do trabalhador e de sua aptidão pessoal, não há que se falar em controle externo pela lei ou por um órgão de fiscalização.

Numa abordagem mais garantista, porém, a ampliar as hipóteses de cabimento da reserva de vagas, relevante ponderação de Cibelle Linero Goldfarb (2007, p. 125) deve ser feita, quando esta entende que “independentemente do processo de habilitação e reabilitação, a capacidade para o trabalho pode ser atestada pelo empregador e, como consequência, pode ser feita a contratação”.

2.5 PRINCIPAIS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

São muitos e variados os efeitos causados pelo assédio moral, a depender do grau de resistência psicológica de cada vítima. Em uma análise sistemática de quais seriam, Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt (2001, p. 151) pontua:

- Endurecimento e esfriamento das relações no ambiente de trabalho;
- Dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe;
- Isolamento e internalização;
- Sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de “coisificação”;
- Falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro e de raiva;
- Diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo;
- Demissão;
- Desemprego;
- Enfraquecimento da saúde; tensão nos relacionamentos afetivos;
- Suicídio.

De uma simples perturbação emocional até prática de suicídio, o assédio moral traz sérias consequências para a vida da vítima, tanto dentro, quanto fora do

ambiente de trabalho, pois, como desestabiliza todo o seu lado psicológico, afeta negativamente não só tudo de que faz parte, mas também a sua própria saúde.

Tão que, Margarida Silveira Barreto (2003, p. 217), ratifica:

Os efeitos do assédio moral na saúde dos trabalhadores são diversos e inúmeras são as doenças causadas, tais como a hipertensão arterial, distúrbios digestivos, alcoolismo, vício em drogas proibidas, estresse, agravamento do diabetes e tantos outros males que se instalam. Além do cansaço constante, falhas na memória, etc; manifestam-se ainda problemas psíquicos que podem alterar o comportamento e modificar a personalidade, perda da auto-estima e até mesmo levar a vítima ao suicídio. Os trabalhadores perturbados podem vir a perder a concentração e causar acidentes, pois os mesmos ficam totalmente desestabilizados.

O assédio moral, como um tipo de manifestação de violência que é, gera para a vítima um desfalque qualitativo de imensurável grau que, ao comprometer significativamente o seu trabalho na empresa com sucessivas e ininterruptas pressões psicológicas, torna-a mais vulnerável, não só à contração de problemas de ordem física e mental, mas, também, a acidentes no trabalho.

Nesse ínterim, quanto à possibilidade de o assédio moral causar acidentes de trabalho, Sandra Cunha (2007, p. 58-59) expõe:

Mais do que uma questão trabalhista, o assédio moral além de interferir na saúde do trabalhador, pode ser responsável pela incidência de acidentes no ambiente de trabalho. [...]. Acontece que o assédio moral transcende a questão meramente psicológica. Esta forma de ataque pode ter consequências mais graves do que as imaginadas a princípio, visto que o trabalhador assediado, perturbado psicologicamente, está completamente suscetível a acidentes do trabalho, pois não consegue se manter concentrado

nas práticas de segurança adotadas pela empresa. Pode, neste caso, se transformar em um sério candidato a mutilações, quedas, intoxicações e uma série de infortúnios capazes de cessar sua vida profissional e acarretar incontáveis prejuízos para a empresa.

Embora seja uma violência marcadamente psicológica, o assédio moral pode atingir a saúde física da vítima, na medida em que compromete a concentração desta no exercício de sua atividade e, por conseguinte, sujeita-a a acidentes no trabalho no decurso da sua jornada laboral.

Práticas de segurança que seriam normalmente adotadas pelo trabalhador psicologicamente estável são deixadas de lado, em virtude do intenso esgotamento mental a que as vítimas do assédio moral são submetidas. Desestimuladas por completo na realização do trabalho para o qual foram contratadas, as vítimas, por estarem com a auto-estima destruída, descuidam-se na hora de trabalharem e se tornam um verdadeiro perigo para a segurança delas e a dos que a cercam.

Além desses, existem os efeitos de ordem principiológica, quais sejam, aqueles oriundos da violação aos princípios da igualdade, da vedação à discriminação e da dignidade da pessoa humana.

O princípio de que “todos são iguais perante a lei”, preconizado pelo art. 5º, *caput*, da atual Constituição da República Federativa do Brasil, traduz o cerne formal do princípio da isonomia ou da igualdade, segundo o qual todo o ser humano, sem distinção de sexo, cor, idade, raça, enfim, sem distinção de qualquer natureza, recebem da lei, o mesmo tratamento.

Contudo, é razoável, desde já, constatar-se que essa ideia trata tão-somente de uma igualdade jurídico-formal, tendo em vista que é a lei que estabelece tal igualdade e não o caso concreto, isto é, real.

Tão que, como forma de materialização dessa igualdade meramente formal, ou seja, apenas diante da lei, sem levar em apreço as diferenças sensíveis entre os

diversos grupos que compõem a sociedade, tem-se, como diz José Afonso da Silva (2006, p. 214):

A “afirmação do art. 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão [que] cunhou o princípio de que os homens nascem e permanecem **iguais em direito**”. (grifo nosso).

Depreende-se, então, que essa igualdade perante a lei, implantada, inclusive, desde as primeiras Constituições brasileiras, não manifestou a paridade efetiva, real, concreta entre os membros da sociedade, visto que, a lei, ao tratar todos os cidadãos de forma idêntica, sem considerar as dessemelhanças que os atingiam, contribuiu não só para o aumento das desigualdades econômicas e sócio-políticas dentre os indivíduos, como também para a redundância do dispositivo em comento, na Constituição.

Com a finalidade de contornar essa situação, surge a ideia da chamada isonomia material ou substancial que, segundo Sandro Nahmias Melo (2004, p. 118-119):

[...] é aquela que assegura o tratamento uniforme de todos os homens, resultando em igualdade real e efetiva de todos, perante todos os bens da vida. Como podemos observar, a igualdade material tem íntima relação com a máxima eficácia do princípio da igualdade. Para tanto, há a necessidade de uma conduta Estatal positiva e não meramente contemplativa.

A igualdade material se manifesta no caso concreto, ao preconizar o tratamento igual às pessoas iguais e desigual às pessoas desiguais, na exata medida de suas desigualdades, com o escopo de, assim, garantir a igualdade efetiva, real entre os membros integrantes da sociedade.

No Direito do Trabalho não é diferente. Neste, essa igualdade material está consubstanciada no art. 7º, incisos XXX e XXXI, principalmente, da vigente Carta Magna, quando consagra:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do **trabalhador portador de deficiência**; (grifo nosso).

No entanto, antes de se falar no princípio propriamente dito, é imperioso consignar a significação dada ao termo “discriminação” no trabalho. Pela Convenção nº 111 da OIT, discriminação é:

Art. 1º - Para os fins da presente Convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Do significado transcrito acima, extrai-se que a discriminação vista de forma geral tem como ponto de partida a separação de tudo aquilo que é diferente, que foge ao padrão do homem médio. Enfim, está ancorada na diferença, o que denota ter a discriminação o sentido antagônico ao da igualdade, em sua acepção material.

Segundo o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa (2001, p. 87), discriminar é

Não se misturar, formar grupo à parte por alguma característica étnica, cultural, religiosa etc; tratar mal ou de modo injusto, desigual, um indivíduo ou grupo de indivíduos em razão de alguma característica pessoal, cor da pele, classe social, convicções etc. (grifo nosso)

Discriminar uma pessoa é dar-lhe tratamento desvantajoso em relação aos demais que dela se diferenciam, por não ostentar características padronizadas pelo grupo social em que está inserida.

No que tange ao direito do trabalho, Patrícia Tuma Martins Bertolini (2006, p. 185-186) define:

A discriminação, no que diz respeito ao trabalho, consiste em negar ao trabalhador um tratamento igualitário em relação aos demais, tanto para a aquisição, quanto para a manutenção de um emprego. Pode ocorrer antes mesmo da contratação (anúncios de emprego que exigem do trabalhador qualidades que não são essenciais à função, v.g.), durante a vigência do contrato de trabalho (retardamento de promoções de certa categoria de empregados ou desigualdade salarial), e mesmo após a sua rescisão, hipótese, sem dúvida, mais rara e que pode se consubstanciar, por exemplo, na existência de 'listas negras'.

A discriminação ocorre no âmbito trabalhista, quando o responsável pela contratação ou pela gerência do negócio, seja o próprio empregador ou não, nega o acesso, a permanência e até mesmo a saída igualitária e sem máculas do trabalhador, em virtude de este possuir algum atributo que não lhe agrada ou, como dito, que foge aos padrões considerados normais pelo ser humano, que podem ser

das mais variadas ordens: sexo, raça, idade, convicções religiosas, cor da pele, classe social, situação familiar, deficiência, etc.

Sendo, então, a discriminação o desrespeito à igualdade material, Américo Plá Rodrigues (2002, p. 445) aduz que “o princípio de não discriminação leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima”.

Tanto que, Alberto Emiliano de Oliveira Neto (2009) disserta:

O princípio da não-discriminação tem relação umbilical com o princípio da igualdade, este representante de etapa do desenvolvimento histórico dos direitos fundamentais [...]. Pode-se dizer, inclusive, que o princípio da não-discriminação é fruto de processo evolutivo constatado sobre princípio da igualdade, ao passo que a mera igualdade perante a lei, própria do Estado Liberal, não se mostrou suficiente para tutelar os indivíduos.

Se para o empregado desprovido de qualquer necessidade especial, o ordenamento trabalhista garante a permanência no emprego contra dispensa arbitrária e a proteção contra abusos do empregador, vez que considerado a parte hipossuficiente da relação de emprego, com muito mais razão essas garantias devem se estender para o empregado portador de necessidades especiais, ante a grande probabilidade da discriminação que poderá vir a sofrer.

Nesse diapasão, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), interpretada à luz da Carta Magna, é enfática ao prescrever em seu art. 461, que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Fundamento, também, da própria República brasileira, à guisa do art. 1º, inciso III, do texto magno, eis que verdadeiro obstáculo aos abusos do Estado, frente

aos direitos individuais garantidos, a dignidade da pessoa humana é, por Ingo Wolfgang Sarlet (2006, p. 60):

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

O princípio da dignidade é o que difere o homem dos demais seres vivos, uma vez que o eleva à qualidade de ser autônomo, livre e detentor de prerrogativas que o tornam apto a influenciar os rumos de sua própria biografia e a daqueles que, de algum modo, fazem parte de sua vida. É o elemento que o humaniza, que o torna singular e único num universo multifacetário; que exalta a sua personalidade como direito indisponível, intransmissível e indivisível.

À conta disso, sustentando ser a dignidade valor intrínseco de todo o ser humano, que o qualifica como ser autônomo, o mesmo autor ainda pondera:

a dignidade, na condição de valor intrínseco do ser humano, gera para o indivíduo o direito de decidir de forma autônoma sobre seus projetos existenciais e felicidade e, mesmo onde esta autonomia lhe faltar ou não puder ser atualizada, ainda assim ser considerado e respeitado pela sua condição humana. (SARLET, 2006, p. 51).

Falar-se em vida sem dignidade não há lógica, nem razão de ser. A dignidade da pessoa humana é pré-requisito para que o exercício do próprio direito à vida possa ser realizado, gozado e efetivado em toda a sua plenitude.

De posse de tais informações, não se pode, na atual conjuntura brasileira, permitir a privação de direito tão essencial para o trabalhador, enquanto potencial sujeito participante do mercado de trabalho, já que o trabalho é justamente uma das formas mais visíveis de expressão da própria dignidade do homem, como ser capaz de produzir e de transformar o mundo que o cerca.

Assim sendo, o Ordenamento Jurídico, objetivando proteger os trabalhadores vítimas de assédio moral no trabalho, nos esforços desenvolvidos pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho e na possibilidade desses obreiros ajuizarem ações de rescisão indireta e de indenização por danos morais e materiais eventualmente sofridos no curso do pacto laboral, por conta do assédio moral a eles dispensado.

CONCLUSÃO

Do princípio da civilização humana até os dias de hoje, viu-se que um longo caminho que os trabalhadores tiveram de percorrer para alcançarem de forma efetiva os seus direitos.

Porém, em que pese tal benefício representar um importante degrau na escada em busca da igualdade, percebeu-se que em alguns ambientes de trabalho, mormente aqueles descomprometidos com o bem-estar dos trabalhadores, esses obreiros são moralmente assediados, muitas vezes por coisas banais.

Nesse sentido, como forma de compensá-los pela discriminação e pelo preconceito que ainda sofrem no ambiente de trabalho, o ordenamento jurídico deu-lhes a faculdade de, quando dispensados discriminatoriamente do trabalho, optarem por serem reintegrados e ressarcidos integralmente pelo período em que estiveram afastados ou perceberem, em dobro, a remuneração correspondente ao lapso temporal em que afastados estiveram, ambos acrescidos de correção monetária e de juros legais.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho e Emprego se revelaram instituições essenciais à promoção da igualdade entre as pessoas no mercado de trabalho, em verdadeira consonância com as normas constitucionais e infraconstitucionais, bem como com os princípios da não discriminação e da igualdade que norteiam esses trabalhadores que, assim como os demais, têm o direito de trabalharem sem serem vítimas de práticas discriminatórias.

Em suma, diante de tudo o que foi exposto até aqui, pode-se concluir que, numa tentativa de minimizar os danos do inegável assédio moral que ainda ocorre contra vários trabalhadores, o Ordenamento Jurídico buscou compensá-los de maneira a, sobretudo, reforçar o ideário de igualdade dos mesmos.

REFERÊNCIAS

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

BARRETO, Margarida Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUCFAPESP, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

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

BRASIL. **Código civil**. 13. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008

BRASIL. **Código de processo civil**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Ementa do AIRR 111806020135030030 (TST)** , Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ASS%C3%89DIO+MORAL&idtopico=T10000001&idtopico=T10000002&idtopico=T10000004&idtopico=T10000009&idtopico=T10000573&idtopico=T10000574&idtopico=T10000575&idtopico=T10000576&idtopico=T10000577&idtopico=T10000578&idtopico=T10000579&idtopico=T10000350&idtopico=T10000580&idtopico=T10000581&idtopico=T10000582&idtopico=T10000349&idtopico=T10000583&idtopico=T10000584&idtopico=T10000585&idtopico=T10000586&idtopico=T10000940&idtopico=T10000587&idtopico=T10000588&idtopico=T10000589&idtopico=T10000590&idtopico=T10000591&idtopico=T10000592>. Acesso em: 10 out. 2015.

_____. **Ementa do RR 11655420135090001 (TST)**, Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ASS%C3%89DIO+MORAL&idtopico=T10000001&idtopico=T10000002&idtopico=T10000004&idtopico=T10000009&idtopico=T10000573&idtopico=T10000574&idtopico=T10000575&idtopico=T10000576&idtopico=T10000577&idtopico=T10000578&idtopico=T10000579&idtopico=T10000350&idtopico=T10000580&idtopico=T10000581&idtopico=T10000582&idtopico=T10000349&idtopico=T10000583&idtopico=T10000584&idtopico=T10000585&idtopico=T10000586&idtopico=T10000940&idtopico=T10000587&idtopico=T10000588&idtopico=T10000589&idtopico=T10000590&idtopico=T10000591&idtopico=T10000592>. Acesso em: 10 out. 2015.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal: parte geral**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 1.

CARVALHO, Nordson Goncalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

COCICOV, Giovanny Vítório Baratto. Atentados aos direitos da personalidade na seara laboral: contribuições à responsabilidade civil objetiva. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 34, n. 129, p. 95-111, jan.-mar. 2008.

CUNHA, Sandra. Assédio moral pode causar acidentes no trabalho: mais do que uma questão trabalhista, assédio moral além de interferir na saúde do trabalhador, pode ser responsável pela incidência de acidentes no ambiente de trabalho. **CIPA: caderno informativo de prevenção de acidentes**, v. 28, n. 331, p. 58-74, jun. 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

DELGADO, Gabriel Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais – Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014

DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico, v.3. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 462.

DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 6.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HUECK, Alfred e NIPPERDEY, H. C. Compêndido de Derecho del Trabajo. Madri: Revista de Derecho Privado, 1963, p. 21-22 (tradução efetuada).

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>, 24/11/2015, às 19:29;

_____. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria helena Kühner. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho – Parte Geral, 4ª ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 59.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

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

PARREIRA, Ana. **Assédio moral**: um manual de sobrevivência. Campinas: Russell Editores, 2007.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: Ltr, 2006.