

O ASSÉDIO MORAL COMO CAUSA DA RESCISÃO INDIRETA

Andréa das Graças Souza*
Adaílton Santos Costa**

RESUMO – A globalização nasce da necessidade da classe dominante em obter lucros volumosos, tornando o trabalhador cada vez mais submisso ao mercado e ao sistema capitalista, propiciando competitividade, afrouxamento dos direitos trabalhistas, contexto profissional perfeito para o surgimento do assédio moral, cuja essência reside na desvalorização do trabalho e da natureza humana, por meio de comportamento que comprometa a qualidade de vida pessoal e profissional do trabalhador. Considerando a organização do trabalho, o assédio moral agrega abuso de poder e manipulação, advindos de conflitos resultantes dos equívocos da administração de recursos humanos e relações interpessoais, manifestando efeitos psicossomáticos como o cansaço, fadiga, desinteresse, queda na produtividade e agravamento na saúde psicofísica da vítima, que passa a ter como necessidade o desligamento do ambiente de trabalho, por meio da rescisão indireta, a fim de resguardar a dignidade, preceito constitucionalmente garantido. Espera-se com esse ensaio teórico ampliar os questionamentos sobre o tema, tão pouco discutido nos bancos acadêmicos, na sociedade e principalmente por nossos legisladores.

Palavras-chaves: direito. trabalho. assédio moral.

INTRODUÇÃO

O trabalho humano é tão antigo quanto à história da humanidade, que tem no primeiro a sua forma de sobrevivência e transformação do meio em que vive. Desde a antiguidade, a origem do trabalho está relacionada à dor, sofrimento, fadiga, castigo, pena, o que se justifica pela etimologia do termo, o qual vem do latim *tripaliare*, que significa submeter alguém à tortura com o *tripalium*, instrumento de três pontas que serviria a esse fim. Nesse sentido, o trabalho era reservado aos escravos por se

* Graduada pela Faculdade de Direito de Franca/SP. Advogada militante na área cível. Mestre pela Universidade Estadual Paulista – UNESP – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - campus de Franca/SP. Doutoranda pela Universidade Estadual Paulista –UNESP, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - campus de Franca/SP, sob orientação da Profa. Dra. Claudia Maria Daher Cosac. E-mail: andrusaa@gmail.com

** Graduando do quarto período do Curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais/MG. Pesquisador bolsista do Projeto APOIAR: o Conselho Tutelar frente à garantia dos direitos da criança e do adolescente na cidade de Frutal/MG. E-mail: adancosta@terra.com.br

tratar de uma atividade desumana. Com o desenvolvimento da sociedade ao longo da história, esse conceito negativo começou a perder força, principalmente a partir das revoluções no século XVIII.

No tocante ao Brasil, essa concepção não foi muito diferente, haja vista que inicialmente o trabalho era executado por escravos e índios, pois os europeus além de conquistar as terras, escravizavam os povos nativos e comercializavam escravos vindos da África, além de punir mercenários oriundos de seus países, trazendo-os para auxiliar na conquista e expansão de terras. Essa realidade escravocrata perdurou por muitos anos, sendo modificada a partir de 1888, com a abolição da escravidão e reconhecimento do trabalho como atividade digna a ser exercida por qualquer pessoa.

Interessante salientar que, as modificações acerca do trabalho pátrio acompanharam as modificações das constituições, derivadas da influência política, econômica, entre outras. A partir desse momento histórico, o mundo se transforma ganhando outra roupagem, alterando suas estruturas em todos os países, principalmente no que diz respeito às relações humanas, pois os valores econômicos, sociais, políticos, éticos e morais já não são os mesmos, atualmente convivendo com o fenômeno da globalização nasce da necessidade desenfreada da classe dominante em obter lucros volumosos.

De acordo com Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 26), hoje apesar de as relações humanas de um modo geral, sofrerem com a crise de valores que assola todo o globo, o trabalho continua sendo um direito-dever social. Ainda que a globalização produza efeitos desgastantes nas relações de trabalho, mais do que nunca o trabalho humano deve ser valorizado, pois a produção não se restringe mais aos limites da soberania estatal, mas rompe fronteiras, garantindo a existência e coesão de todos os homens.

Diante desta citação, verifica-se que o novo sistema adotado pelas potências industriais, já se espalharam para outros países, tendo em vista o mundo dinâmico, globalizado e principalmente informatizado, onde as redes de comunicação agregadas à tecnologia ditam as regras para a comercialização

mundiais. Portanto, a dinamização das relações entre os países, permite uma maior circulação de bens, produtos, pessoas, capitais, enfim, hoje existe uma crescente integração entre as nações, proporcionada pelos avanços tecnológicos.

Interessante é confrontar as informações de alguns pesquisadores acerca do trabalho, visto que, após a inserção de tecnologias nos modos de produção, o trabalhador adquiriu um novo papel, no qual a sua relação dentro desse novo sistema se tornou vulnerável, haja vista que nesse contexto globalizado a ameaça de perder o emprego é constante, proporcionada pelo desemprego estrutural que aterroriza o mundo todo, do subemprego, da demissão, da extinção de postos de trabalho, do exército de reserva de mão-de-obra, como apregoava Karl Marx em suas análises sobre o capitalismo, enfim, os trabalhadores necessitam estar preparados para participarem de uma competição desumana.

Desta maneira, diante de todas essas adversidades, não há garantias que, esses trabalhadores serão respeitados como pessoas, ferindo-se assim sua dignidade em detrimento de uma dinâmica de mercado que exige uma ampla flexibilização dos direitos trabalhistas ancorada à renúncia de direitos.

Em decorrência disso, o trabalhador terá que se adequar as novas tecnologias que contribuem para que se torne cada vez mais escravo deste novo sistema capitalista, no qual a máxima é a competitividade entre os trabalhadores, afrouxamento dos direitos trabalhistas, propiciando um contexto profissional perfeito para o surgimento do assédio moral.

Portanto, a raiz do assédio moral, se encontra na desvalorização do trabalho humano, pois nesse sentido, nota-se que há divergências de valores entre empregador e empregado, resultando em conflitos no ambiente de trabalho.

Como salienta Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004), pode-se afirmar que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Conforme visto, ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória vislumbrando produção e lucro, a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores por medo e ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na

vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Diante desse fenômeno, o Estado, representado pelos seus legisladores, deve adequar o sistema jurídico para disciplinar o assédio moral em nível federal, assegurando os direitos dos trabalhadores. Com todas essas mutações na sociedade, é imperioso que o Direito acompanhe essa caminhada, objetivando resguardar um dos preceitos fundamentais que é a dignidade da pessoa humana.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS

Historicamente ao analisar o surgimento do assédio moral, percebe-se que não é um acontecimento recente, sendo tão antigo quanto o trabalho. Contudo, foi por meio de pesquisas desenvolvidas por profissionais de diversas áreas, principalmente do campo da psicologia que se chegou à idéia de como surgiu. Então, conclui-se, que o tema é multidisciplinar, não sendo exaurido por apenas uma área do conhecimento humano.

O assunto vem expandindo-se mundialmente, tanto que países como França, Estados Unidos, Alemanha, Itália, Austrália e Suécia têm sistemas legais que condenam a prática do assédio moral, reduzindo tal prática.

O tema é tratado no Brasil com pouco destaque, haja vista que não há regulamentação específica no âmbito jurídico brasileiro, não obstante, a jurisprudência vem se adequando através dos julgados do Tribunal Superior do Trabalho - TST, derivando desses, entendimentos que acompanharam as transformações nas relações empregatícias para dirimir os possíveis conflitos.

A primeira pesquisa brasileira foi realizada por Margarida Barreto, tema apresentado no ano de 2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), como resultado do Mestrado em Psicologia Social. O assunto somente foi reforçado após a divulgação da matéria na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna Mônica Bergamo, que divulgava a pesquisa realizada. Desde

então o assunto tem sido tema de manchetes da mídia falada e escrita, sendo tônica das discussões de vários setores da sociedade, abrangendo advogados, médicos, psicólogos, assistentes sociais e outros profissionais.

A primeira estudiosa a publicar sobre assédio moral foi a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, em sua obra *Mal estar no trabalho*. De acordo Alkmim (2007, p. 36) apud Hirigoyen assédio moral vem a ser:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

No caso do serviço público brasileiro, o assédio moral é um campo fértil e algumas leis municipais sobre o assunto se destacam, a exemplo da Lei de nº 13.288/2001, de São Paulo, cuja finalidade é proteger os servidores municipais contra o terror psicológico no trabalho.

A seguir, algumas anotações oriundas do site oficial do Tribunal Superior do Trabalho acerca do panorama jurídico quanto ao assédio moral, em nível municipal, estadual e federal. Nota-se, assim, que o assédio moral ainda não faz parte, a rigor, do ordenamento jurídico brasileiro. Em âmbito municipal, existem mais de 80 projetos de lei em diferentes cidades, vários deles já aprovados e transformados em lei – em São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP), entre outros.

Na escala estadual, o Rio de Janeiro foi o pioneiro na adoção de legislação específica sobre o tema – a Lei Estadual nº 3.921, de agosto de 2002, voltada para os órgãos dos três Poderes estaduais, repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e mesmo concessionárias de serviços públicos. A lei proíbe “o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da

dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.” Em Estados como São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná e Bahia há projetos semelhantes em tramitação.

Em âmbito federal, tramitam no Congresso Nacional propostas de alteração do Código Penal, da Lei nº 8.112 (que instituiu o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos) e outros projetos relativos ao tema. Um deles, o PL nº 2.369/2003, encontra-se pronto para entrar em pauta, e caracteriza o assédio moral não como crime, mas especificamente como ilícito trabalhista, podendo gerar o direito à indenização.

Por não ser o tema tratado em nível nacional pelo legislador, relevante disciplinar o assédio moral em âmbito federal, podendo-se inclusive inserir a conduta de forma expressa no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), facultando à vítima impetrar pedido de rescisão indireta, sem prejuízo de indenização por danos morais e materiais, ressaltando que alguns sindicatos brasileiros começaram a inserir nas convenções coletivas cláusulas dessa natureza.

Também se pode explicar o assédio moral como:

Exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações de humilhações repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde (sic) predominam condutas negativas e uma relação *aética de longa duração de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.* (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

A humilhação “é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se ninguém, sem valor inútil, magoado revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva” (BARRETO, 2000, p. 218).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) prevê o aumento das doenças ligadas às formas de gestão e organização de trabalho gerado pelas políticas neoliberais,

levando à suspeita de que nas próximas haverá proliferação de doenças profissionais.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a OMS (Organização mundial de saúde), a sociedade vive na década do “mal estar na globalização”, com predomínio de depressões, angústia e outros danos psíquicos relacionados às novas políticas de gestão na organização do trabalho.

A expressão assédio deriva do verbo assediar que significa perseguir com insistência, importunar, molestar com pretensões insistentes, implicando uma

[...] tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral é o sentimento de terem sido maltratados, desprezadas, humilhadas, rejeitadas [...]. (HIRIGOYEM, 2002, p. 15-16).

Quanto à organização do trabalho, o assédio moral agrega dois elementos, quais sejam o abuso de poder e a manipulação, o que normalmente se origina de um conflito direcionado, que se manifesta por erros e abuso na administração de pessoal ou nas relações interpessoais, cuja evolução gera manifestações de efeitos psicossomáticos, como cansaço, fadiga, desinteresse, queda na produtividade, agravando-se a saúde psicológica e física da vítima.

2 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Em uma relação de assédio moral, encontram-se o denominado assediador (agressor) e o assediado (vítima), não havendo um perfil estipulado para caracterizar ambos. O assediador tem como possível característica a prática de algumas atitudes típicas de alguém que deseja subjugar e prejudicar o outro, tais como agredir a vítima moralmente, atingindo sua honra e idoneidade, também podendo associar-se a outros indivíduos para promover o isolamento e humilhação da vítima, a qual, muitas vezes, caracteriza-se por ser reservada,

introspectiva e competente.

Geralmente o assédio moral acontece em empresas desorganizadas que não comungam de valores morais, também não havendo regras para os empregados, predominando o improvisado. Diferente de empresas sérias que agregam ao seu patrimônio valores como honra, respeito, idoneidade, entre outros.

Pode-se conceituar assédio moral como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva (comportamentos, palavras, atos, gestos escritos) que possa acarretar dano, em virtude de sua repetição ou sistematização, à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

O assédio moral, também definido como violência moral ou tortura psicológica, segundo Margarida Barreto (2002, p.2), compreende “um conjunto de sinais que visam acerrar e dominar o outro”, pressupondo “perseguir sem tréguas com o objetivo de impor a sujeição”, podendo ser

Revelado por atos agressivos, realizados, freqüentemente, por um superior hierárquico, contra uma ou mais pessoas, visando a desqualificá-las e desmoralizá-las profissionalmente, desestabilizá-las emocionalmente e moralmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável e hostil, forçando-as a desistir do emprego. (HIRIGOYEM, 2001, p.134).

Assediar moralmente complementa AGUIAR (2006, p 29) *apud* BARRETO é uma:

Exposição prolongada e repetitiva a condição de trabalho que deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relação hierárquicas assimétrica, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas, São condutas e atitudes cruéis de um (a)

contra o (a) subordinado (a) ou mais raramente, entre os colegas. (BARRETO, 2002, p.2).

O assédio moral nada mais é do que uma forma de coação social, que pode instalar-se em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social e autoritarismo, fato que ocorre desde os primórdios da civilização humana. Esta prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua auto-estima rebaixada por outra pessoa. A falta de respeito aos semelhantes no local de trabalho é proveniente, na maioria das vezes, da forte hierarquização organizacional.

[...] podemos dizer que o assedio moral se faz presente nos relacionamentos onde existe a hierarquia de poder, ou melhor, em qualquer relacionamento em que não há respeito pelos direitos dos outros, em geral, do subordinado. (ROSA, 2002, p.1).

Define a Lei n. 13.288/2001, em seu art. 1º, parágrafo único, que assédio moral vem a ser:

[...] todo o tipo de ação, gestos ou palavra que atinja, pela repetição, a auto estima e a segurança de um individuo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais ; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por meio de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência, subestimar esforços.

O assédio moral degrada o indivíduo, minando a sua auto-estima e condições físicas e psicológicas para o trabalho. A vítima escolhida é estigmatizada pelo seu agressor que age

para que ela passe a ser vista como culpada por erros, incapacidade e incompetência que não lhe pertencem, resultando em falta de sociabilidade, depressão, alterações de ânimo e outros comportamentos, até que fique desacreditada e isolada dos demais.

A vítima, diante da humilhação repetitiva, baixa sua auto-estima e, gradativamente, perde sua capacidade para reagir, pois muitas vezes sente-se culpada. Além disso, o medo do desemprego, cobrança social e responsabilidades levam-na a suportar o assédio, até o momento em que perde o controle de sua vida física e mental, entrando em depressão, podendo chegar à morte.

O trabalhador está sempre do lado mais fraco e ao agressor é mais fácil dissimular suas atitudes, que podem ocorrer de várias formas. O assédio moral manifesta-se de maneira diferenciada em relação ao sexo masculino e feminino. Quanto às mulheres, pode ocorrer a intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou vestuário. Em relação aos homens, é comum o seu isolamento e comentários maldosos sobre sua virilidade e capacidade de trabalho e de manter a família. Estes são apenas alguns exemplos, mas a cultura oferece elementos variados. Para evitar que as ações aconteçam, as empresas precisam desenvolver formas internas de solução do problema.

A empresa deve se atentar para o fato de que os conflitos integram o dinamismo social, procurando desenvolver ações e políticas para promover níveis saudáveis de saúde emocional, integrando o indivíduo na filosofia da empresa e também preparando-o para o mercado de trabalho competitivo, sem impedir a criatividade e participação consciente do empregado.

Explica Guedes que:

[...] o assédio moral no trabalho, pode ser regular, sistemático e de longa duração, a lesão moral, entretanto não está diretamente relacionada ao fator tempo e sim a intensidade da agressão: o fato da vítima sofrer em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico. (GUEDES, 2003, p. 4).

Terror psicológico é o conceito utilizado por Barreto (2000, p.231), envolvendo a “[...] sedução e a também a intimidação, atingindo homens e mais freqüentemente as mulheres”.

Ensina Hirigoyem:

A inveja é um sentimento de ambição, de irritação odienta diante da felicidade e das vantagens do outro. Trata-se de uma mentalidade deste o primeiro momento agressiva, que se baseia na percepção daquilo que o outro dispõe e de que ele próprio se sente desprovido. Essa percepção é subjetiva, pode ser até delirante. A inveja abrange dois pólos: de um lado o egocentrismo; do outro à malevolência, com uma inveja desejosa de prejudicar a pessoa invejada. (HIRIGOYEM, 2001, p. 45).

O agressor tem como objetivo desqualificar, desacreditar e isolar a vítima a ponto de induzi-lo ao erro, na verdade é difícil defender-se dessas agressões, pois isso é praticado de maneira subjacente em uma linha não verbal, usando-se erguer os ombros, suspiros seguidos, olhares de desprezo, ou silêncios, levantando a dúvida sobre a competência profissional do funcionário. São comportamentos de pessoas invejosas que com objetivo de sair de certas situações, acham mais fácil jogar o erro sobre o outro e para que a vítima não se defenda tenta-se destruir a sua saúde mental, fazendo a vítima crer que está sozinha e que todos estão contra ele, tornando assim muito mais difícil. Esta é uma maneira de desestabilizar a vítima, semeando a discórdia no ambiente de trabalho.

Tendo em vista suas formas de ocorrência, deve-se considerar que:

Inicialmente, os doutrinadores definiam o assédio moral como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com objetivo de destruir as redes de

comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício dos seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também o contrário, e mesmo entre colegas de trabalho, com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. O assédio moral não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmo com más condições de trabalho, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. (BARROS, 2009, p. 928).

Explica Ana Parreira (2007, p. 42), que as empresas que adotam um programa de prevenção terão poucas dificuldades para identificar o assédio moral, enquanto aquelas organizações que negam e evitam tratar do assunto, somente contribuem para reforçar a conduta.

Conquanto, cada local tem um tipo de assédio moral específico, pois existe seu modo de se desenvolver, isto é, há vários perfis de assediador, que pode utilizar diversos artifícios para assediar sua vítima, seu alvo, como perseguir sua vítima incansavelmente, com o intuito de zombar, maltratar, isolar, atormentar e isolar a pessoa. Há também a conduta de denunciar o mau funcionamento de alguns setores dentro de uma empresa.

Nos países asiáticos, como China e Japão, faz parte da cultura o estímulo exacerbado à concorrência e competitividade, com seleção dos melhores trabalhadores. Porém, em decorrência dessa pressão, o índice de suicídio entre os jovens é altíssimo, com presença inclusive do *slogan* "Faça uma criança feliz hoje e criará um incompetente amanhã", indicando que a educação pode ser muito rigorosa desde a tenra idade.

Conforme pesquisa realizada por Herigoyen (2002, p. 34), o processo de assédio moral quase sempre termina com a saída da vítima do emprego em estado de saúde debilitado, levando à

ausência de condições físicas e mentais para se recolocar no mercado. O estudo demonstra que em 36% dos casos de assédio moral a vítima é desligada da empresa; em 20% destes a pessoa é demitida devido às supostas falhas; em 9% a demissão é negociada; em 7% é a pessoa quem pede demissão; em 1% restante, a pessoa é colocada em pré-aposentadoria. Há também as vítimas que, demonstrando maior consciência e conhecimento de seus direitos, impetram pedido judicial de rescisão indireta, pleiteando danos morais e materiais em face da empresa ou órgão da Administração Pública.

Através de determinadas ideologias trabalhistas é que o assédio moral se sustenta, como no caso da manipulação dos trabalhadores para que esses se adaptem ao sistema da empresa, produzindo cada vez mais, sem gerar despesas trabalhistas. O ambiente de trabalho modela os trabalhadores, tornando-os “homens boi”, termo muito utilizado por teóricos na Sociologia.

3 CONSEQÜÊNCIAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral gera danos de ordem psicológica e física à vítima, podendo ser irrecuperáveis. Nesse sentido, alguns doutrinadores enfatizam o dano psíquico, enquanto outros valorizam o dano à imagem, abrangendo alguns elementos:

- a) A intensidade da violência psicológica. È necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva da vítima.
- b) O prolongamento no tempo, pois somente atos permanentes caracterizam assédio moral.
- c) A finalidade de ocasionar dano psíquico ou moral ao empregado, excluindo-o do ambiente de trabalho.
- d) A existência do dano psíquico, que pode ser permanente ou transitório, caracterizando-se quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, gerando depressão, bloqueio e inibições.

De acordo com Alkimim (2007, p.30), a qualidade de vida no trabalho é elementar para a organização do trabalho, pois reflete em aumento da produtividade e correlata motivação e satisfação do trabalhador; levando à qualidade no trabalho (QVT) correspondente à (às):

- a) compensação adequada e justa;
- b) condições de saúde e segurança no trabalho;
- c) oportunidade de desenvolvimento profissional e da capacidade humana;
- d) oportunidade de crescimento contínuo e seguro;
- e) integração social na organização do trabalho;
- f) respeito, tratamento digno, cumprimento dos deveres etc;
- g) preservação da auto estima e valorização dos atributos pessoais e profissionais do trabalhador.

Segundo estudos científicos, as principais doenças podem ser causadas pelo assédio moral: mais de 50% dos casos são manifestações depressivas, hipertensão, dores generalizadas pelo corpo, tensão no pescoço, gastrite - distúrbios digestivos- e distúrbios do sono, havendo queda da produtividade.

Segundo a psicóloga Margarida Barreto (2002), o assédio moral gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e alta vigilância acentuada, desarmonizando emoções e provocando danos a saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco a saúde nas organizações de trabalho.

A Organização Mundial do Trabalho (OMT) tem demonstrado grande interesse na saúde mental do trabalhador, considerando o assédio moral como um dos maiores fatores de origem do *stress* profissional, podendo evoluir e desencadear diversas doenças, como problemas no sistema nervoso, aparelho digestivo, circulatório, depressão, enxaqueca, distúrbios do sono.

Para Luciana Santucci (2006, p.54), os médicos afirmam que os efeitos para o organismo de uma pessoa submetida ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico,

invadindo o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos e úlcera, além de falta de ar e sensação de sufocamento, dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudoração, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsia, ataques do pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Quanto ao coração, os problemas podem evoluir de simples palpitação e taquicardias para o infarto do miocárdio, além de enfraquecimento do sistema imunológico, reduzindo a defesa e facilitando infecções e viroses.

A pesquisa realizada por Margarida Barreto revelou que 42% das 870 pessoas entrevistadas, passaram por humilhações no ambiente de trabalho. Embora as mulheres estejam mais expostas e, conseqüentemente, sejam mais humilhadas do que homens, são eles que pensam mais em suicídio. A crise é grave nos homens por terem maiores dificuldades de expressar emoções. Do mesmo grupo de 870 pessoas entrevistadas, 30% passaram a usar drogas, incluindo bebidas alcoólicas e drogas fortes, caso em que os homens foram mais atingidos, permanecendo o desejo de vingança, enquanto as mulheres tendem ao choro compulsivo.

Todas essas ocorrências afetam os direitos de personalidade do ser humano, que são classificados como direitos físicos, psíquicos e morais, de acordo com explicação de Aguiar (2006):

Os direitos físicos referem-se a integridade humana. Os direitos psíquicos, relacionados a integridade psíquica, compreendem a liberdade de expressão, de culto ou credo; a higidez psíquica; a intimidade; o sigilo. Os direitos morais, representados pelo modo de ser da pessoa como ente social, são os atritos valorativos da personalidade; a identidade; a honra; a reputação; a dignidade pessoal e intelecto. (AGUIAR, 2006, p. 79).

O vínculo empregatício mantém enquanto um de seus requisitos a subordinação ao empregador e às regras da

empresa, o que pode se confundir com sujeição do empregado aos desmandos dos seus pares ou superiores, gerando desrespeito aos direitos trabalhistas e, conseqüentemente, direito de pleitear rescisão indireta sem prejuízo de indenização por danos morais e materiais.

4 ALGUNS POSICIONAMENTOS DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

O entendimento dos Tribunais é de suma importância para pacificarmos a aplicabilidade da legislação e a resolução dos casos concretos. Assim, a seguir elencam-se alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) acerca de assédio moral (on line):

4.1 Assédio moral leva empresa a ser condenada em R\$ 30 mil

Quando o empregador age de forma agressiva, desrespeitosa e discriminatória com o empregado, causando-lhe humilhação e constrangimento, dor íntima e baixa estima, ferindo a sua honra e dignidade, configura-se o assédio moral. Foi esse o motivo que levou uma empresa mineira do setor de indústria e comércio a ser condenada ao pagamento de R\$ 30 mil por dano moral por assédio moral a um empregado que se sentiu ofendido com as agressões sofridas no trabalho.

A empresa considerou excessivo o valor da condenação imposto pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) e interpôs recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, na expectativa de que fosse reduzido. A indenização foi fixada de acordo com as peculiaridades do caso concreto e em observância ao princípio da razoabilidade e da proporcionalidade ao dano sofrido, declarou o ministro João Batista Brito Pereira, que analisou o recurso da empresa na Quinta Turma do TST. O relator transcreveu em seu voto parte do acórdão regional em que ressalta que a indenização trabalhista é devida por "causa do dano, da dor interior, que se mistura e infunde na vítima a sensação de perseguição". A Quinta Turma aprovou unanimemente a decisão do relator de não conhecer (rejeitar) o apelo da empresa, uma

vez que ele não conseguiu demonstrar que a decisão regional ofendeu aos artigos 5º, inc. X, da Constituição e 944 do Código Civil, como sustentou. (RR-90100-73.2007.5.03.0025).

4.2 AMBEV (Companhia de Bebidas das Américas) é condenada por usar assédio moral para aumentar produtividade

A Terceira Turma do TST restabeleceu sentença que condenou a Companhia de Bebidas das Américas – AMBEV a pagar indenização por assédio moral como forma de aumento de produtividade dos empregados. O ex-empregado autor da ação trabalhou na empresa como vendedor externo de bebidas e, durante esse período, relatou ter sido alvo de punições e espécies de castigos por parte de gerentes e supervisores, quando as metas de vendas não eram atingidas.

Após ser demitido, o ex-funcionário pediu reparação na 25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) por ofensas à sua honra e imagem diante dos constrangimentos reiterados dos gerentes setoriais da empresa. Ele contou que os vendedores eram obrigados a fazer flexões na sala de reunião, na presença dos colegas de trabalho e dos supervisores, a usar saia, capacete com chifres de boi, perucas coloridas, passar batom e desfilarem nas dependências da empresa, além de serem alvo de xingamentos dos superiores. As testemunhas confirmaram os fatos.

Diante disso, a primeira instância concedeu o pedido.

Insatisfeita, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que excluiu a AMBEV da condenação a pagamento da indenização por assédio moral. O Regional entendeu que, embora as situações relatadas efetivamente incluíssem o ex-funcionário, conforme depoimento de testemunha, os fatos não teriam ensejado dor, sofrimento, constrangimento ou humilhação, uma vez que as fotos trazidas como prova pelo trabalhador revelaram clima de descontração e divertimento na empresa, e as

brincadeiras ocorrem com vários funcionários. “Não há prova de lesionamento íntimo, não despontando dos autos qualquer notícia de afetamento à integridade psíquica do trabalhador, o que configura, como dito antes, requisito para a indenização pleiteada”, diz o acórdão do TRT/MG.

O trabalhador, então, recorreu ao TST. Diante da descrição dos fatos analisados na ação e da decisão de primeiro grau, a Terceira Turma, por unanimidade, aceitou o recurso do ex-funcionário e restabeleceu a decisão da Vara do Trabalho. O relator do recurso, ministro Alberto Luiz Bresciani, registrou em seu voto as definições sobre o conceito de dano moral e ainda trouxe julgados de TRTs em que a AMBEV fora responsabilizada pela prática de assédio moral. “A produtividade do empregado, intrinsecamente relacionada à adequada gestão de pessoas, está vinculada ao ambiente de trabalho saudável e à sua satisfação”, ressaltou o ministro. “Em consequência, a construção de um ambiente favorável à produção, que preserve a auto-estima, o respeito, a confiança e a dignidade do trabalho depende, antes, do modo de atuação do empregador na condução e direção da atividade econômica.” (RR 985/2006-025-03-00.7)

4.3 Terror psicológico faz mecânico receber indenização por assédio moral

Por “lançar o postulante nos braços do ócio” e ainda proibir sua entrada nas dependências da empresa, a Companhia de Bebidas das América – AmBev foi condenada, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), a pagar indenização de R\$ 10 mil, por assédio moral e terror psicológico, a um ex-empregado. A decisão foi mantida pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A AmBev tentou, em agravo de instrumento ao TST, sustentar que o empregado foi afastado do trabalho, com remuneração, de comum acordo entre as partes, e que deixar o funcionário à disposição é uma faculdade do empregador, de acordo com o artigo 4º da CLT.

O trabalhador foi contratado como mecânico de manutenção de máquinas industriais em junho de

1989. Após sofrer acidente de trabalho em fevereiro de 2002, por manuseio de peso, realização de movimentos repetitivos e posturas incômodas, ficou afastado por 47 meses, recebendo auxílio-acidente de trabalho. Ao receber alta do INSS em dezembro de 2005, e com estabilidade acidentária, quis retornar ao emprego. Embora o setor médico da AmBev tenha atestado, em janeiro de 2006, sua aptidão para entrar em atividade, foi informado pelo gerente de mecânica que aguardasse em sua residência um posicionamento para seu retorno, com a devida reintegração.

Depois, mesmo com vínculo empregatício, o trabalhador foi impedido de ter acesso às dependências da AmBev com a alegação de que não havia sido tomada qualquer resolução acerca de sua situação. Para o TRT/PB, na condição efetiva de funcionário, não lhe deveria ser vetado o acesso mediante simples uso de crachá, e não seria necessária uma autorização formal. O Regional, então, avaliou que a companhia estava apenas esperando o fim do período estável para dispensar o trabalhador e condenou a empregadora a pagar a indenização. O TRT se baseou, também, em provas no processo que indicam que atitudes desse gênero são comuns no âmbito da empresa.

Em recurso ao TST, a AmBev alegou que era inviável o reaproveitamento do trabalhador de forma imediata porque seu afastamento, devido a acidente de trabalho, durou vários anos. Afirmou, ainda, que ele estaria em afastamento remunerado porque, durante seu período de ausência, foram adquiridos novo maquinário e novas tecnologias, o que dificultou sua inserção. A Sexta Turma, porém, não acolheu o apelo por entender que o artigo 4º da CLT não viabiliza o recurso, pois a alegação da AmBev de que o empregado ficara “à disposição” não se evidencia nos fatos registrados pelo TRT. O ministro Horácio Senna Pires, relator do agravo, considerou que houve prática de “psicoterror”, com o objetivo de constranger o empregado e obrigá-lo “a adotar atitudes contrárias ao seu próprio interesse, como demitir-se”.

Para o ministro, foram eloquentes as palavras da decisão do TRT/PB quando conclui que, ao não

oferecer trabalho ao funcionário, “a empresa feriu a dignidade e a auto-estima do empregado, visto que é extremamente constrangedor para uma pessoa, acostumada a trabalhar, ser colocada à margem da cadeia produtiva”. Além disso, o relator ressaltou as informações fornecidas pelo Regional de que a AmBev proibiu o acesso do trabalhador às dependências da empresa, “humilhando-o e ferindo o seu decoro profissional, fato que se configurou em flagrante assédio moral”. (AIRR-709/2006-003-13-40.1)

4.4 Obrigar empregado a fazer campanha política caracteriza assédio moral

Impor candidato político aos empregados constitui assédio moral. Como consequência, o assediado tem direito a receber, do empregador, indenização por dano moral. Assim julgou a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho em ação de trabalhador safrista contra a Cooperativa Agropecuária dos Cafeicultores de Porecatu Ltda. – Cofercatu. A decisão do TST manteve o valor da indenização, definido pela Vara do Trabalho de Porecatu, no Paraná, em R\$10 mil.

Desde março de 1989, todos os anos o trabalhador executava serviços para a Cofercatu, em períodos de safra. Suas funções foram de ajudante geral, trabalhador rural e operador de vácuo, em diversas propriedades da empregadora e de seus cooperados, nos estados do Paraná e São Paulo, em colheita de algodão e indústria. Seu último período contratado foi de maio de 2004 a janeiro de 2005.

Foi nessa época que a Cofercatu impôs a seus empregados, dentre eles o autor, que votassem em um candidato específico a prefeito de Florestópolis, no Paraná, filho do diretor da empresa. Os empregados tinham que usar brindes de campanha, como camisetas, bonés e adesivos, e colocar cartaz com o número 17, o “macaquinho”, na própria casa. Não sendo recontratado e com todo o constrangimento sofrido, o trabalhador decidiu ajuizar ação em março de 2005. Pleiteou adicional noturno e horas extras, com reflexos, horas no transporte,

pagamento de feriados trabalhados e indenização por danos morais - esta no valor de R\$50 mil.

A Vara do Trabalho de Porecatu condenou a Cofercatu à indenização de R\$10 mil por danos morais. A cooperativa vem recorrendo da sentença, alegando que o empregador pode dispensar seus empregados sem que tal ato seja considerado lesivo sob o aspecto moral. Ao analisar o recurso ordinário, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) frisou em sua decisão que a condenação por dano moral decorreu da comprovação do assédio moral sofrido, e não da mera despedida.

Para o TRT/PR, a prova oral de testemunhas demonstrou, sem sombra de dúvida, que a empresa impôs a seus empregados, dentre eles o autor, que votassem em um candidato específico, o filho do diretor da empresa. O assédio moral decorre da tentativa da empregadora de suprimir do empregado o direito a escolher seu candidato à eleição, impedir que se manifeste a favor do candidato adversário e, mais grave, ameaçar de não voltar a recontratar o trabalhador na próxima safra.

Segundo constatou o Tribunal Regional, a cooperativa fazia reuniões com os empregados que eram verdadeiros comícios políticos, ocasiões em que era obrigatório o uso do material de campanha do candidato do filho do diretor e, obviamente, proibida a utilização de propaganda referente ao candidato adversário. Eram feitas ameaças de que o não-atendimento das exigências patronais implicaria a não-contratação na safra seguinte.

De fato, eventuais empregados que optaram por apoiar o candidato adversário não foram recontratados. Na campanha eleitoral de 2004, os fiscais da Cofercatu sondavam se o trabalhador-autor estava nos comícios realizados pelo candidato da oposição. Dias após o resultado da eleição, com a perda do candidato "apoiado" pela empresa, os empregados na ativa não conversavam com os demitidos, tudo para não perder o emprego ou a confiança do empregador.

Na tentativa de alterar a decisão do Regional, a empresa recorreu ao TST. Para o relator do agravo de instrumento, ministro Ives Gandra Martins Filho, o trabalhador passou pelo constrangimento

de fazer campanha e votar em candidato político escolhido pela empresa, ato suficiente para caracterizar a violação dos direitos da personalidade constitucionalmente protegidos. Assim, não há decisão a modificar, pois o entendimento adotado pelo TRT, que manteve a sentença na parte em que condenou a Cofercatu ao pagamento de indenização por dano moral, não viola o art. 5º, V e X, da Constituição Federal, mas resulta justamente da sua observância. (AIRR-2.534/2005-562-09-40.6)

4.5 SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) terá que indenizar trabalhador vítima de assédio moral

Um ex-agente multiplicador do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – Senat vai receber R\$ 8 mil a título de indenização por danos morais por ter sido sistematicamente perseguido em seu ambiente de trabalho pela superiora hierárquica. A decisão, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), foi confirmada pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

O empregado foi admitido pelo Senat em maio de 1998 como assistente administrativo. Em janeiro de 2002 foi promovido a agente multiplicador, responsável pela divulgação de produtos e serviços, com salário de R\$ 1.100,00 mais auxílio-alimentação de R\$ 211,20. Ele contou na petição inicial que, logo após receber um elogio por e-mail de uma agente social em Brasília, passou a ser perseguido pela diretora da SEST/Senat de Divinópolis, onde estava lotado.

O funcionário descreveu o que classificou como “autoritarismo infundado e desmedido” da diretora. Disse que a superiora mandou que ele desocupasse a sala de trabalho, passando-o para um local apertado, retirou o computador de trabalho, a mesa, o aparelho telefônico e deu ordens expressas para que não se ausentasse do posto sem autorização. Segundo contou, foi proibido até mesmo de atender ligações pessoais. Sentindo-se humilhado, o empregado disse que foi submetido a tratamento médico, com transtorno depressivo, que causou seu afastamento do trabalho por dois meses.

Em novembro de 2003, foi demitido sem justa causa e, em dezembro do mesmo ano, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando, entre outras verbas, indenização por danos morais no valor de R\$ 150 mil. O Senat, em contestação, negou a existência de assédio moral, alegando que o agente nunca foi um bom empregado. "Ao contrário, tratava-se de uma pessoa extremamente indisciplinada e insubordinada, que não se dedicava ao trabalho, sempre executando atividades alheias aos seus encargos profissionais", afirmou a defesa.

O juiz da Primeira Vara do Trabalho de Divinópolis (MG) indeferiu o pedido de indenização. Disse que os testemunhos e documentos apontavam para uma relação controvertida entre a diretora e o subordinado que extrapolara o âmbito das relações meramente funcionais, mas não figurava violação ao direito de personalidade do empregado.

Insatisfeito, o autor da ação recorreu ao TRT/MG, que lhe deu razão. "A hipótese dos autos revela violência psicológica intensa, prolongada no tempo, que acabou por provocar intencionalmente dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho", destacou o acórdão. A indenização foi fixada em R\$ 8 mil.

A empresa recorreu ao TST, mas não obteve sucesso no agravo de instrumento interposto. Segundo o relator do processo, ministro Renato de Lacerda Paiva, "o TRT, embasado nas provas constantes dos autos, concluiu que houve dano moral, pois foi verificada a ocorrência de todos os elementos caracterizadores do assédio moral". A empresa não conseguiu demonstrar violação de lei ou divergência jurisprudencial aptas ao provimento do apelo. (AIRR-1292/2003-057-03-40.8).

4.6 Hospital que pressionou médico a fraudar direitos trabalhistas pagará por assédio moral

Um médico, chefe do setor de ortopedia do Hospital São Rafael, na Bahia, vai receber indenização de R\$ 20 mil por ter sofrido assédio moral em seu ambiente de trabalho. Segundo

relato nos autos, ele foi humilhado diante dos colegas pela diretoria do Hospital, porque se recusou a acatar a ordem de convencer colegas médicos de seu setor a extinguirem os respectivos contratos de trabalho e retornarem como prestadores de serviço. O objetivo da instituição seria fraudar direitos trabalhistas por meio de lides simuladas.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em votação unânime, acompanhou o voto da relatora, ministra Rosa Maria Weber, que considerou razoável a condenação imposta pelo Tribunal Regional da 5ª região (BA).

Segundo consta na peça inicial, após 20 anos e seis meses de uma renomada carreira no setor de Ortopedia do hospital em Salvador, o médico passou a sofrer discriminação por não concordar em participar da fraude orquestrada pela instituição que pretendia forjar acordos com os empregados com o intuito de diminuir o passivo trabalhista do hospital.

O assédio moral, segundo o médico, começou logo após a recusa em participar da fraude. Os membros da diretoria não lhe dirigiam a palavra e tomavam decisões sobre o setor de sua responsabilidade sem ao menos consultá-lo. Um de seus subordinados (ele era chefe da Ortopedia) foi demitido sem motivo e sem que ele fosse consultado. Após essa dispensa, a diretora médica teria promovido uma reunião no setor para intimidá-lo. "Vocês aprenderam a lição?" teria perguntado a chefe aos médicos da ortopedia.

Após uma série de humilhações, o médico propôs ação trabalhista contra o hospital requerendo, entre outros direitos, indenização por danos morais em quantia equivalente a 30 vezes a sua remuneração mensal (em torno de R\$ 10 mil).

O médico não obteve êxito em sua pretensão no primeiro grau. A Vara do Trabalho indeferiu o pedido de indenização e ele recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região (BA), que reformou a sentença e condenou a empresa a pagar R\$ 20 mil reais pelo assédio moral. Segundo o TRT, a instituição praticou atos que comprometeram a imagem do médico no hospital, causando-lhe sofrimento.

Contudo, contra essa decisão, o médico interpôs embargos de declaração, questionando a falta de

fundamentação jurídica no arbitramento do valor concedido ou a fixação da indenização em 30 vezes o seu salário. O TRT, por sua vez, aceitou os embargos e aumentou o valor para aproximadamente 42 salários mensais.

Com isso, o hospital interpôs recurso de revista, alegando que o TRT não poderia ter aumentado o valor da indenização, pois o pedido do médico teria se restringido à falta de fundamentação e não à quantia, o que evidenciou novo julgamento da causa. O hospital ainda alegou falta de razoabilidade na condenação de R\$ 20 mil.

A relatora do recurso na Terceira Turma, ministra Rosa Maria Weber, decidiu pela nulidade da decisão dos embargos quanto à majoração da condenação e restabeleceu o valor inicialmente fixado. Para a ministra, o valor de R\$ 20 mil foi razoável, levando-se em conta a conduta do hospital e o objetivo da pena em desestimular a prática ilícita por parte da empresa.

Assim, com esse entendimento, a Terceira Turma, por unanimidade, votou pela nulidade do acórdão dos embargos de declaração e manteve a indenização ao ortopedista em R\$ 20 mil reais. (RR-67440-55.2007.5.05.0017)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É muito grande o número de pessoas com comportamentos capazes de gerar violência e perseguição no ambiente de trabalho, seja em empresas privadas ou organismos públicos, havendo necessidade de se refletir sobre o assunto, propondo meios que tornem possível a existência de legislação em âmbito federal que tutele o direito à dignidade humana e ao trabalho, punindo a prática do assédio moral, além de facultar à vítima o pedido de rescisão indireta.

Espera-se que o breve estudo em pauta possa auxiliar na compreensão do assunto, inclusive tomando possível às pessoas a identificação do assédio moral, interrompendo um ciclo de agressões e violências em face do trabalhador, cujo direito constitucionalmente resguardado lhe garante dignidade na vida, no aspecto pessoal e profissional. Que a comunidade acadêmica desperte para discussões sobre o tema, conscientizando a

população sobre o assédio moral, que muitas vezes é uma prática que castra a vontade de viver do ser humano.

SOUZA, A. C.; COSTA, A. S. The bullying as indirect causes of termination. *Serviço Social & Realidade* (Franca), v. 19, n. 2, 2010.

ABSTRACT – The globalization phenomenon arises from the unbridled necessity of the dominant class to get large profits. As a result, the worker will have to adapt himself to the new technologies which will make him each more slave of this new capitalist system, in which the maximum is the competitiveness between workers, slackening of worker rights, providing a perfect professional context to the emersion of moral harassment. Therefore, the source of moral harassment is founded in the devaluation of the human labor, because, in this sense, is notable that there are differences between the employer and the employee, reflecting in this way, conflicts in the workplace. With all this mutations in the society, is essential that the Right follows this journey, aiming to safeguard one of the fundamentals precepts which is the dignity of the human being. In sum, with this humble study it is expected to expand the questions about this theme that is so little discussed by academic boards, by the society and, principally, by our legislators.

Keywords: right. labor. moral harassment

REFERÊNCIAS

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

_____, Maria Aparecida Ferreira de. *Psicologia aplicada à administração: uma abordagem interdisciplinar*. São Paulo: Saraiva, 2006.

ALKIMIM, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2007.

BARRETO, Margarida. *Uma jornada de humilhações*. Disponível em:

<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>. Acesso em 10 ago. 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Saraiva 2003.

BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2009.

COSAC, Cláudia Maria Daher; MAIA, Maria Ambrosina Cardoso. *Trabalho de iniciação científica: normas, estrutura, estética*. Franca: UNESP, 2007.

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

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

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. *Fundamentos da metodologia científica*. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PARREIRA, Ana. *Assédio Moral: um manual de sobrevivência*. Campinas: Russel Editores, 2007.

SANTUCCI, Luciana. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica, 2006.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: [http>www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br). Acesso em: 25/08/2010.

Artigo recebido em 09/2010. Aprovado em 10/2010.

