

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Aline Laís Rech de Melo

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO EM FACE
À EXIGÊNCIA DE METAS EXCESSIVAS PARA A EXECUÇÃO
NA JORNADA DE TRABALHO

Passo Fundo

2012

Aline Laís Rech de Melo

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO EM FACE
À EXIGÊNCIA DE METAS EXCESSIVAS PARA A EXECUÇÃO
NA JORNADA DE TRABALHO

Monografia jurídica apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do professor Me. Ipojucan Demétrius Vecchi.

Passo Fundo

2012

Dedico esta monografia aos meus pais, Lourdes e Jorge, pelo incentivo, apoio e por confiarem em meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de força que nos conduz a todas as vitórias da vida. Por ter iluminado meu caminho, realizando os meus sonhos.

Ao professor orientador Me. Ipojuca Demétrius Vecchi, pelos ensinamentos transmitidos, disponibilidade, ajuda e compreensão ao longo da elaboração deste trabalho.

Aos meus pais, Lourdes e Jorge, por acreditarem em mim, pelo amor dispensado, pelos bons exemplos, pelo incentivo para a realização deste sonho e pela alegria de me ver, hoje, concluindo este curso.

A todos meu muito obrigada.

RESUMO

Atualmente vivemos em uma sociedade na qual o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e exigente, onde busca-se a alta produção, estimulando os trabalhadores a darem o máximo, sem, muitas vezes, vislumbrarem-se condições propícias para sua realização. De tal forma, o assédio moral se dissemina na relação de trabalho, o que é configurado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias e que constroem a vítima durante a realização da jornada de trabalho. Apesar de o assédio moral não estar tipificado expressamente em nosso ordenamento jurídico, baseando-se nos princípios fundamentais da dignidade humana e nos direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores, objetiva-se demonstrar, com esta pesquisa, a sua ocorrência no meio ambiente de trabalho devido às excessivas metas a que os trabalhadores são submetidos durante a jornada de trabalho, bem como as possíveis formas de reparação dos prejuízos e danos sofridos pelo assediado, garantindo ainda a efetiva proteção dos direitos fundamentais e da dignidade humana do trabalhador. O método de abordagem utilizado nesta pesquisa caracteriza-se como dedutivo, no qual é possível se chegar a uma conclusão através de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente, da análise do geral para o particular. Partir-se-á de premissas para chegar às conseqüências ao caso particular.

Palavras-chave: Assédio moral, direito do trabalho, jornada de trabalho, metas.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 7 |
| 1 ORIGENS DO DIREITO DO TRABALHO E A REGULAMENTAÇÃO LEGAL DA JORNADA DE TRABALHO | 10 |
| 1.1 Evolução histórica do direito do trabalho..... | 10 |
| 1.2 Regulamentação da jornada de trabalho..... | 17 |
| 1.3 Limitação da jornada de trabalho em face da dignidade humana do trabalhador..... | 21 |
| 2 ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO | 27 |
| 2.1 Contexto histórico..... | 27 |
| 2.2 Conceito do assédio moral no âmbito das relações de emprego..... | 32 |
| 2.3 Tipos de assédio moral..... | 36 |
| 2.4 Assédio moral: fundamentos jurídicos..... | 40 |
| 3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR, A EXIGÊNCIA DE METAS PARA A EXECUÇÃO NA JORNADA DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL | 45 |
| 3.1 A lesão aos direitos fundamentais do trabalhador e a caracterização do assédio moral..... | 45 |
| 3.2 A tutela constitucional da limitação da jornada de trabalho..... | 49 |
| 3.3 A imposição de metas excessivas para execução na jornada de trabalho em face da proteção aos direitos do trabalhador e a caracterização do assédio moral..... | 53 |
| 3.4 Consequências jurídicas do assédio moral..... | 57 |
| CONCLUSÃO | 63 |
| REFERÊNCIAS | 67 |

INTRODUÇÃO

Certamente, podemos considerar a Revolução Industrial como um marco para o desenvolvimento do direito do trabalho, uma vez que ocasionou marcantes modificações na economia, na sociedade, no Estado e nas relações de trabalho. Com ela, ocorreram revoltas, greves e o Estado, que até então era omissivo, passou a intervir nas relações de trabalho, estabelecendo, então, condições mínimas de trabalho que deveriam ser acatadas pelos empregadores.

Com o passar do tempo, foram surgindo as primeiras legislações trabalhistas, as quais visavam à proteção do trabalhador, bem como os direitos sociais, os direitos e garantias fundamentais. Delimitou-se a jornada de trabalho, sendo esta considerada direito fundamental e preservando a dignidade humana do trabalhador.

Em contrapartida, na atualidade, a globalização neoliberal, os novos formatos das organizações de trabalho, a competitividade dos mercados e a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, acarretam a origem de novos problemas no ambiente de trabalho. Muitas vezes, os trabalhadores passam a trabalhar sob pressão, excedendo normalmente a jornada legal de trabalho, visto a imposição em escala crescente de metas organizacionais a serem batidas. Desta forma, muitas vezes, acaba surgindo o fenômeno social do assédio moral.

Sabe-se que a incessante busca pelo aprimoramento, pelo aumento de produção e pela ampliação da fonte de consumo faz com que todo trabalho apresente um grau de exigência. Além disso, a competitividade do mercado faz com que as empresas exijam metas para serem atingidas durante a jornada de trabalho.

Dessa forma, nesta pesquisa monográfica, buscar-se-á analisar se a exigência de metas excessivas para a execução na jornada de trabalho pode caracterizar-se como assédio moral, partindo da premissa de que todo trabalho apresenta um grau de exigência, mas, se essas forem excessivas, podem lesionar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O método de abordagem desta pesquisa caracteriza-se como dedutivo, no qual é possível se chegar a uma conclusão através de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente, da análise do geral para o particular. Partir-se-á de premissas para chegar às consequências ao caso particular.

O conteúdo deste trabalho está estruturado em três capítulos. No primeiro capítulo, far-se-á uma abordagem acerca das origens do direito do trabalho, sua evolução histórica, contextualizando-o em todo o mundo e no Brasil, desde as formas de trabalho nos tempos mais remotos, sua evolução, passando pela aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho e a promulgação da Constituição Federal de 1988. Além disso, dar-se-á destaque ao panorama histórico da regulamentação da jornada de trabalho, visto que a limitação da jornada de trabalho faz parte da preservação da dignidade humana do trabalhador.

No segundo capítulo, analisar-se-á o assédio moral na relação de emprego. O contexto histórico em que se apresenta o assédio moral, analisando os sistemas em que se desenvolveu a organização do trabalho. O conceito do assédio moral no âmbito do ambiente de trabalho. Os tipos de assédio moral em relação ao assediado e seu grau hierárquico com o assediador. E, por fim, os fundamentos jurídicos do assédio moral na legislação brasileira.

No terceiro capítulo, far-se-á a análise sobre o tema principal de pesquisa, ou seja, será abordado se a exigência de metas excessivas para a execução na jornada de trabalho caracteriza o assédio moral. Inicialmente far-se-á uma abordagem dos direitos fundamentais dos trabalhadores, seguindo-se da tutela constitucional da limitação da jornada de trabalho e, ainda, uma abordagem sobre a imposição de metas excessivas para execução na jornada de trabalho em face da proteção aos direitos do trabalhador e às consequências jurídicas na relação de emprego.

Em resumo, far-se-á um estudo das garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais dos trabalhadores que são os limitadores do poder empregatício. Além disso, analisar-se-á se os mesmos são desrespeitados no âmbito da relação de emprego, se há precarização das condições dignas de trabalho e se ocorre a caracterização do assédio moral. Todavia, em se tratando do direito do

trabalho, será questionado até que ponto a exigência de metas, por parte do empregador, é aceitável e quando passa a ser uma conduta abusiva, excessiva, degradando o ambiente de trabalho contribuindo para uma violência perversa.

1 ORIGENS DO DIREITO DO TRABALHO E A REGULAMENTAÇÃO LEGAL DA JORNADA DE TRABALHO

O direito do trabalho surgiu a partir da contratação, ou seja, quando o empresário estabeleceu acordo com o funcionário, para este trabalhar para aquele, em troca de remuneração. A Revolução Industrial do século XVIII, consolidou a relação de trabalho, onde se aperfeiçoaram os métodos de produção motivados pelo aumento da produtividade, exigindo a invenção progressiva de novas máquinas, especialmente a máquina a vapor. No entanto, o Estado se manteve omissivo às questões oriundas da relação de trabalho, em especial quanto à duração diária da jornada dos trabalhadores. Para tanto, diante das constantes reivindicações da classe operária, o Estado passa a intervir nas relações trabalhistas, tutelando a parte hipossuficiente: o trabalhador. Desse modo, passa a reger o tempo de duração da jornada de trabalho, de modo que fosse razoável e proporcional ao tipo de serviço e ao pagamento. Assim sendo, o presente capítulo traz uma análise da evolução histórica do direito do trabalho, tanto no âmbito internacional como no nacional, além disso, a regulamentação da jornada de trabalho e, por fim, a limitação da mesma, em face da dignidade humana do trabalhador.

1.1 Evolução histórica do direito do trabalho

Na antiguidade, o trabalho era importante para a organização econômica, porém não há registros de que um homem tivesse que trabalhar para o outro, razão pela qual não se tem caracterização da relação de trabalho.

Sendo assim, a escravidão constituía a forma de trabalho universal. Foi o primeiro sistema de trabalho conhecido no mundo, no qual o escravo era considerado

uma coisa, propriedade do seu dono, não tendo nenhum direito. O escravizado não usufruía de qualquer resultado de seu labor, pois todo ele era destinado ao seu senhor. Já o homem digno, ou seja nobre, trabalhava por meio das palavras, fazendo política, enquanto o escravo fazia o trabalho físico e servia ao seu dono¹. Na escravidão, o homem não tinha a dignidade como ser humano. Os escravos eram obtidos por meio de conquistas, exílio e por razões de nascimento, em face de o pai ou a mãe serem escravos.

Posteriormente, deixando de ser escravo, deu-se início a uma nova relação entre o trabalhador e o senhor ao qual se sujeitava. Dessa forma, com o feudalismo surgiu a servidão, na qual tinham de prestar serviço ao senhor feudal, dono da terra, entregando inclusive parte da produção rural, recebendo em troca do senhor proteção militar e política e a concessão do uso da terra.²

“Nessa época, o trabalho era considerado um castigo. Os nobres não trabalhavam.”³ Nesse mesmo momento, apareceram os grupos profissionais. O homem deixou de trabalhar exclusivamente ao senhor da terra e passou a exercer sua atividade de forma organizada, porém não gozando da inteira liberdade. Na Idade Média, a forma de trabalho predominante, foram as corporações de ofício, onde existiam o mestre⁴, os companheiros⁵ e os aprendizes⁶ que se findaram com a Revolução Francesa de 1789. As corporações representaram uma espécie de organização econômica e social, mas, devido à evolução, não mais responderam às expectativas.⁷ O trecho a seguir fala sobre as importantes mudanças que estavam acontecendo nesta época:

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. Ed. São Paulo: Atlas, 2005. p.38.

² MARTINS, loc. cit.

³ MARTINS, loc. cit.

⁴ Os mestres eram os donos das fábricas, da matéria prima, das ferramentas e do produto final, determinavam as técnicas, as normas de trabalho e estipulavam os salários dos companheiros que trabalhavam para eles. VICENTINO, Cláudio. **História geral**. 8. Ed. São Paulo: Scipione, 2000. p.140.

⁵ Os companheiros, abaixo dos mestres e subordinados a estes, eram remunerados pelo seu trabalho como verdadeiros assalariados. VICENTINO, loc. cit.

⁶ Os aprendizes, por sua vez, eram menores, trabalhavam nas oficinas apenas para aprender o ofício com os mestres e, uma vez aptos ao trabalho, passavam à condição de companheiros, em troca de seu trabalho recebiam aprendizado, alimentação, alojamento e vestuário. VICENTINO, loc. cit.

⁷ VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**. UPF. Passo Fundo: v. I, 2009. p.25.

A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça.⁸

Mais tarde, com a Revolução Industrial, veio a mecanização, o aperfeiçoamento dos métodos produtivos e o avanço tecnológico, resultando na invenção e no desenvolvimento de máquinas industriais. Assim sendo, “as máquinas substituíram várias ferramentas e eliminaram algumas funções antes exercidas pelos operários”.⁹

Além disso, com a Revolução Industrial foi acentuada a separação do trabalhador da propriedade dos meios de produção, a principal causa foi econômica, devido ao alto custo dos novos meios mecânicos de produção. Com o aparecimento da máquina a vapor, favoreceu-se a industrialização, produzindo em larga escala, o que modificou o sistema de produção até então existente. Isso acabou por acelerar o êxodo rural, o crescimento urbano e a formação da classe operária.¹⁰

Por sua vez, os trabalhadores, não tendo como competir com a produção industrial, foram obrigados a procurar trabalho assalariado para sobreviver. Surgindo, assim, um vasto proletariado fabril, formado de pessoas sem trabalho. Observe o trecho a seguir que retrata bem essas novas mudanças:

⁸ SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. 1. 21. Ed. São Paulo: LTR, 2003. p.32.

⁹ COTRIM, Gilberto. **História Geral Nova Consciência: era moderna e mundo contemporâneo**. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 35.

¹⁰ VICENTINO, **História Geral**, p. 289.

[...] camponeses abandonaram suas antigas ocupações, mudando-se para as cidades em busca de emprego nas fábricas. Ali, esses trabalhadores não eram proprietários de qualquer instrumento de produção, ou seja, não eram donos nem das instalações, nem do dinheiro do investimento, nem das máquinas, nem da matéria-prima necessária à produção. O trabalhador era dono apenas de sua força de trabalho, que ele “vendia”, em condições desfavoráveis, em troca de salário. Desenvolveu-se então uma das principais oposições sociais: de um lado, os empresários industriais, donos dos meios de produção das fábricas (matérias-primas, máquinas e equipamentos), e, de outro, os operários urbanos, trabalhadores assalariados das indústrias.¹¹

Logo, os industriais, para se desenvolver, buscavam liberdade econômica, ampliação dos mercados consumidores e mão de obra barata para trabalhar. O objetivo era aumentar os lucros, pagando o menor salário possível e explorando ao máximo, a capacidade de trabalho dos operários. Além disso, as fábricas tinham instalações precárias, condições essas que prejudicavam a saúde do trabalhador.¹² Abaixo podemos ver uma passagem que retrata bem a realidade da época. Vejamos:

Sabe-se que as sociedades capitalistas contemporâneas se dividem em duas classes sociais: a primeira é a classe proprietária ou capitalista, composta por pessoas com posses econômicas suficientes para assegurar a satisfação de suas necessidades e das de seus dependentes, sem que tenham necessidade de exercer alguma atividade remunerada. A outra classe social é a trabalhadora, composta pelos demais, que por não terem tais posses subsistem com os ganhos do exercício da atividade remunerada.¹³

Afinal, o trabalho aumentou com as indústrias, porém as condições de trabalho eram péssimas, não havendo preocupação no que tange à dignidade da pessoa humana. Vislumbra-se a exploração do trabalho pelo capital e um grave problema social gerado pela indústria. Havia uma enorme desigualdade contratual, o trabalho era

¹¹ COTRIM, **História Geral Nova Consciência: era moderna e mundo contemporâneo**, p. 35.

¹² COTRIM, loc. cit.

¹³ SINGER, Paul, **A cidadania para todos**. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassani (Org.). *História da cidadania*. São Paulo: Contexto, 2008. p. 191.

mera mercadoria, pois os trabalhadores se sujeitavam aos baixíssimos salários, longas jornadas de trabalho, ambientes insalubres, exploração do trabalho infantil e das mulheres, ou seja, aceitavam todo tipo de trabalho e condições de trabalho para não passar fome e ter emprego.¹⁴

Desse modo, os trabalhadores das fábricas eram vigiados e controlados, “uma rígida disciplina impunha horários de entrada e saída, prazos para cumprimento de tarefas, divisão das etapas de trabalho e uma hierarquia severa. Sem autonomia, o trabalhador se tornou vulnerável.”¹⁵ A jornada de trabalho diária era, em média, de 16 horas, sem interrupções. Além disso, era utilizada mão de obra infantil, empregavam crianças a partir de quatro anos de idade.

Todavia, submetidos à remuneração, condições de trabalho e de vida subumanas, em oposição ao enriquecimento dos proprietários, a classe operária lançava lutas por melhorias, reunindo-se principalmente sob a forma de sindicatos e associações, para manifestação em prol de seus direitos, como consequência da falta de atitude estatal sobre o desequilíbrio entre trabalho e capital. Diante disso, o Estado passa a regulamentar as condições de trabalho, às quais o capital deveria curvar-se.

Ainda, segundo Martins, o Estado passou a intervir nas questões entre os particulares, especialmente na esfera entre capital e operário, de modo a evitar abusos praticados pelos empresários, no que tange às baixas remunerações, às infundáveis jornadas diárias de trabalho e aos serviços insalubres. Assim, amparando o empregado, de modo a assegurar a justiça social, melhores condições na atividade exercida igualando a relação de trabalho.¹⁶ Diante das pressões sociais, o governo cede e passa a intervir, protegendo os mais fracos, como os trabalhadores, nascendo assim, o Estado Social.¹⁷

Então, “assim, foram sendo postos limites à autonomia da vontade no contrato

¹⁴ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 34.

¹⁵ CABRINI, Conceição, CATELLI JUNIOR, Roberto, MONTELATTO, Andrea. **História temática: o mundo dos cidadãos**. 2. Ed. São Paulo: Scipione, 2005. p.118.

¹⁶ MARTINS, **Direito do trabalho**, p.40.

¹⁷ VECCHI, op. cit., p.39-40.

de trabalho, primeiramente com leis tímidas”.¹⁸ A Inglaterra proibiu o trabalho noturno para menores e reduziu a jornada diurna para 12 horas, ao passo que a França proibiu o trabalho de menores em minas. Além disso, limitou a jornada em 8 horas de trabalho, para crianças entre 8 e 12 anos, e em 12 horas, para menores de 12 a 16 anos, e ainda a Inglaterra reconheceu os sindicatos. Dessa forma, através da intervenção estatal nasceu o direito do trabalho.¹⁹

No Brasil, o desenvolvimento das relações de trabalho teve início a partir da abolição da escravatura em 1888, e da proclamação República em 1889, anteriormente não havia mobilização obreira na busca de melhores condições de trabalho.²⁰ A liberdade sindical e de associação, ocorreu entre o período de 1888 a 1930. A Constituição Imperial de 1824 aboliu as corporações de ofício instituindo o direito à liberdade de trabalho. Ao passo que, a Constituição Republicana, de 1891, garantiu a livre atividade de qualquer profissão moral, intelectual ou industrial.²¹

Entretanto, as condições de trabalho, no Brasil, eram muito precárias já que os operários eram submetidos a jornadas diárias de 16 horas. E mais, chegavam a trabalhar seis, até sete dias por semana. Para piorar, as crianças constituíam 50% da mão de obra na indústria. Também, o número de mulheres operárias, era maior do que o de homens e recebiam salários menores. Além do que, sofriam agressões de seus chefes e até mesmo assédio sexual. A excedente mão de obra se tornou outro problema na indústria brasileira, à medida que a mecanização era introduzida em larga escala, o que acabou tendo por consequência o desemprego, além do rebaixamento dos salários.²²

Assim sendo, a mão de obra humana, em tempos remotos, era considerada mero instrumento para a busca pelo lucro nas atividades econômicas. Os trabalhadores viviam em condições escravas. Com o passar dos anos eles se uniram e iniciaram suas manifestações em busca de dignidade. Os trabalhadores encontravam a sua força de

¹⁸ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p.36.

¹⁹ VECCHI, op. cit., p.36-37.

²⁰ VECCHI, op. cit., p.44.

²¹ MARTINS, **Direito do trabalho**, p.43.

²² CABRINI, **História temática: o mundo dos cidadãos**, p.172.

resistência nos sindicatos. Contudo, lutavam contra os baixos salários e as precárias condições de vida e trabalho. Porém, quem os impulsionou foram os imigrantes que tinham experiências de luta na Europa, expandindo, então, o movimento operário e as atividades sindicais.²³ Através das lutas alcançaram a liberdade de trabalho e a tutela estatal, sendo garantidas condições mínimas e dignas de trabalho.²⁴

Devido às transformações ocorridas na Europa, incentivava-se a criação de normas trabalhistas no Brasil. Devido ao grande número de imigrantes que, através de movimentos, reivindicavam melhores condições de trabalho e salários. Surgindo assim, a política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.²⁵ Porém, apenas na Constituição de 1934, garantiram-se os direitos sociais específicos do direito do trabalho.²⁶

Nesse contexto, o Estado, a fim de realizar a justiça social, tutela o trabalhador através do regramento do trabalho. A Carta Constitucional de 1937 criou a Justiça do Trabalho, que tinha por objetivo resolver conflitos provenientes das relações entre empregados e empregadores. Assim, em 1º de Maio de 1943 foi aprovado o decreto-lei 5.452, o qual estabeleceu a Consolidação Das Leis Do Trabalho, que sistematizou as leis esparsas já existentes.

Segundo o que afirma Vecchi,²⁷ as legislações anteriores à Constituição Federal de 1988, foram marcadas por um forte intervencionismo por parte do Estado nas relações individuais de trabalho, elaborando regras legais de ordem pública e interesse social, reconhecendo direitos individuais aos trabalhadores. As regras, por sua vez, estabeleciam proteção mínima aos trabalhadores e condições para o desenvolvimento das empresas. Porém, limitando a evolução dos direitos coletivos dos trabalhadores. Observemos no trecho abaixo:

²³ CABRINI, **História temática: o mundo dos cidadãos**, p.173.

²⁴ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 20.

²⁵ MARTINS, **Direito do trabalho**, p.43.

²⁶ Direitos sociais do direito do trabalho: garantia de liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas. MARTINS, op. cit., p.43-44.

²⁷ VECCHI, op. cit., p.46.

[...] a Constituição Federal de 1988, que consagrou uma série de direitos trabalhistas como direitos fundamentais, podemos perceber mudanças, ainda não devidamente absorvidas e muitas vezes, infelizmente, incompreendidas, na regulação das relações de trabalho. Assim, fortaleceu-se o regime de muitos direitos trabalhistas ao serem alcançados à posição de direitos fundamentais, bem como se percebe uma forte melhora na posição dos sindicatos, que foram desatrelados do Estado.²⁸

Além do mais, diante das constantes reivindicações da classe operária, passa o Estado a intervir nas relações trabalhistas, tutelando o hipossuficiente: o trabalhador. As normas também deram-se em relação ao tempo de duração da jornada de trabalho, ou seja, limitaram o número de horas que o trabalhador está à disposição do empregador, de modo que garantisse um mínimo de repouso ao trabalhador.

1.2 Regulamentação da jornada de trabalho

Por um longo período da história, o Estado manteve-se omissivo quanto às questões oriundas da relação de trabalho, especialmente no tocante à duração diária, em que os trabalhadores eram submetidos a longas jornadas. A limitação da jornada de trabalho é recente, pois por um longo período da história da humanidade não era delimitada.

A partir de pesquisas e estudos, sobre a saúde laboral, e de dados fisiológicos “cientistas verificaram que o organismo humano sofre desgastes quando se põe em atividade, queimando as energias acumuladas numa maior proporção”.²⁹ Dessa forma a

²⁸ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 48.

²⁹ GOMES, Orlando et al. **Curso de direito do trabalho**. 18. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 295.

limitação da jornada diária de trabalho foi recebendo maior atenção. Observe-se no trecho abaixo:

Consideradas, pois, as limitações inerentes ao organismo humano em face da fisiologia do trabalho, e as conseqüentes alterações fisiológicas que este produz sobre aquele, não podia o legislador permanecer indiferente diante do problema da duração do trabalho. A sua primeira investida foi no terreno da duração diária estabelecendo a jornada máxima legal[...].³⁰

Assim sendo, considera-se que a “Jornada de trabalho é o lapso temporal diário, em que o empregado, se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”.³¹ É medida pelo tempo em que o empregado pode dispor diariamente ao empregador para a prestação de trabalho. E está regulamentado no artigo 4º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

No entanto, temos que levar em consideração também que a Revolução Industrial foi marcada por reivindicações, dentre elas, o limite à jornada diária do trabalhador, o que foi motivo de grande preocupação dos juristas. Uma vez que, um dos principais motivos das manifestações de trabalhadores na Europa era limitar a jornada de trabalho em oito horas diárias. Os ingleses, por meio dos protestos, em forma de versos, cantavam e aspiravam: *Eight hours to work, Eight hours to play, Eight hours to sleep, Eight hours shillings a Day*³².

Assim, as primeiras leis trabalhistas de cunho protecionista, trataram da limitação da jornada diária do trabalho. A Inglaterra, em 1847, fixou a duração diária do trabalho em 10 horas. Em 1848, a França, estabeleceu a jornada de 10 horas em Paris e 11 horas nas Províncias. Em seguida, foram introduzidas jornadas de 11 horas na Suíça (1877), 10 horas na Áustria (1885), 8 horas no serviço público federal dos Estados

³⁰ GOMES, **Curso de direito do trabalho**, p. 296.

³¹ DELGADO, **Curso de direito do trabalho**, p.805.

³² Expressão inglesa: “oito horas para o trabalho, oito horas para o lazer, oito horas para dormir, oito xelings por dia”. RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 8. Ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 279-280.

Unidos (1868), 10 horas na Rússia (1887) e 8 horas na Austrália (1901). No início do século XX, a jornada de 8 horas se generalizou para os demais países.³³

No Brasil, na década de 1930, em razão da instauração da política trabalhista do Estado, foi acolhido o princípio da jornada de trabalho diária de 8 horas. E ainda, para determinadas profissões, limites inferiores. A Consolidação das Leis do Trabalho (1943) incorporou estas regras e a Constituição de 1988 manteve a duração diária da jornada de 8 horas, porém reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas.³⁴ A Organização Internacional do Trabalho na Convenção n. 47 (1935, entrou em vigor em 1957) adota a jornada semanal de 40 horas, porém poucos países a ratificaram.³⁵

Desse modo, a limitação da jornada diária de trabalho é justificada, do ponto de vista moral, pela dignidade da pessoa humana. Pois, a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador restaram confundidas, não podendo o mesmo desenvolver-se intelectual, moral e fisicamente. Ideia sustentada, como pode ser observado, no trecho abaixo:

Com a nova concepção, pela qual se procura dissociar as “duas vidas” do empregado, a “pessoal” e a “profissional”, durante tanto tempo confundidas e menos prezadas pela tirania da máquina, surgiu a necessidade de dignificar a “vida pessoal” do empregado, quase abolida e esmagada no curso de um longo sistema de completa sujeição. Não se poderia atingir este objetivo, sem que antes se concedesse uma trégua à “vida profissional” do indivíduo, permitindo-se, assim, que ele pudesse afastar-se dos labores da rotina por um tempo razoável, a fim de ter oportunidade de cultivar a inteligência, distrair o espírito das preocupações de cada hora, dedicar-se aos cuidados da família, fortificando os seus liames, divertir-se. Em suma, recriar a personalidade e elevar o caráter deformado pela brutalidade de um trabalho esgotante e continuado”.³⁶

Assim sendo, o sistema trabalhista brasileiro prevê a jornada de trabalho diária em, no máximo, oito horas a todo trabalhador, disposto no art. 58, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal da República, em seu art.

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. Ed. São Paulo: LTR, 2007. p. 270.

³⁴ NASCIMENTO, **Iniciação ao direito do trabalho**, p. 272.

³⁵ NASCIMENTO, loc. cit.

³⁶ GOMES, **Curso de direito do trabalho**, p. 297.

7º, inciso XIII podendo ser estipulada duração menor. Além disso, a duração da jornada de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta e quatro horas. Este limite é fixado, tendo em mente a integridade física e psicológica do empregado, preocupando-se em não prejudicar sua saúde, tampouco sua situação social e familiar.

Logo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, elaborada pela Organização das Nações Unidas, proclama direitos trabalhistas: Artigo XXIV. Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.³⁷

Ainda, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, já ratificado pelo Brasil, em seu artigo 7º, “d” descreve:

Os Estados Partes no presente pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: [...].

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

Afirma Saad³⁸ que, com essas normas, intervém o Estado na relação de trabalho, de forma a discipliná-la, sendo a regra constitucional taxativa e de ordem pública quanto ao limite de oito horas diárias para a jornada. Preocupa-se, portanto, o poder público com o excesso de labor. Sendo possível, conforme estabelecido na CLT, a jornada de menor duração, considerando que a jornada normal é, de no máximo, oito horas para que seja assegurada a dignidade humana aos trabalhadores.

1.3 Limitação da jornada de trabalho em face da dignidade humana do trabalhador

³⁷ NASCIMENTO, *Iniciação ao direito do trabalho*, p. 131.

³⁸ SAAD, Eduardi Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho: comentada*. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 209.

Afinal, o princípio da dignidade da pessoa humana, é um valor que o direito do trabalho procura preservar. A palavra vem do nome latino *dignitas*, que significa o mérito, a qualidade, o prestígio vitorioso.³⁹

Já a Constituição de 1988, é expressa com relação aos direitos trabalhistas. Menciona acerca da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.⁴⁰ Afinal, os valores sociais trabalhistas devem prevalecer em qualquer relação de trabalho, da mesma forma, o respeito à dignidade humana do profissional é inerente ao próprio homem.

Convém destacar, em se tratando de princípio constitucional da dignidade da pessoa humana que:

Agregando em si a qualidade de princípio constitucional e de fundamento da República, não há de tolerar qualquer descaso ou desrespeito cometido contra ele, exprimindo a adoção de uma postura de insubordinação a este valor fundamental e, via de consequência, um comportamento tendente à corrosão da estrutura da própria Ordem Firmada.⁴¹

O princípio da dignidade da pessoa humana “é a fonte de grande parte dos direitos fundamentais, estabelecendo também o limite absoluto às restrições a esses direitos, pois é indisponível”.⁴² Este princípio se estende por todas as relações entre indivíduos. Devendo ser respeitado e preservado acima de tudo, como melhor podemos visualizar no trecho abaixo:

39 NASCIMENTO, **Iniciação ao direito do trabalho**, p. 115.

40 SUSSEKIND, **Instituições de direito do trabalho**, p.143.

41 BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão dos princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007. p. 59.

42 VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 241.

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é uma questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.⁴³

Assim, “a consagração do princípio da dignidade da pessoa humana é o reconhecimento de que a ordem jurídica existe para a pessoa humana, para sua defesa e desenvolvimento”.⁴⁴ É deste princípio, partindo do pressuposto de que é constitucional e de valor fundamental, a consistência para instrução de todo o sistema jurídico, a fim de alcançar o mínimo de legitimidade.

Desse modo, a dignidade é garantida pela Constituição Federal, razão pela qual é “absoluta, plena, não pode sofrer arranhões, nem ser vítima de argumentos que a coloque num estado de relativismo”, isto porque, ao passo que o princípio se impõe como algo absoluto, que não admite nenhum tipo de relativização.⁴⁵

Além disso, a dignidade humana pode ser definida como:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de

⁴³ NASCIMENTO, **Curso de direito do trabalho**, p. 358.

⁴⁴ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 241.

⁴⁵ NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade humana**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 47 – 48.

cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover a sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁴⁶

Sendo assim, a dignidade da pessoa humana como princípio e de valor fundamental de Estado Social Democrático de Direito, justifica nele próprio a existência do ordenamento, de modo que é atribuído o caráter de portador da mais alta importância valorativa.

Por isso, “com relação ao trabalho humano, o trabalhador possui direitos sociais fundamentais ligados à dignidade humana, dentre os quais o acesso ao trabalho, condições mínimas de trabalho”⁴⁷ sendo assim, “temos que é dever do Estado proporcionar meios para que o ser humano possa ter acesso às condições dignas de trabalho”.⁴⁸

A dignidade humana corresponde a:

Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos⁴⁹.

Logo, o princípio do respeito à dignidade da pessoa humana é fundamental a um Estado como o brasileiro, que prega a democracia, a liberdade e a garantia de direitos.

⁴⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 8. Ed. Rev. E atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 62.

⁴⁷ CARVALHO, Nordson Gonçalves. **Assédio moral na relação de trabalho**. 1. Ed. São Paulo: Rideel, 2009. p. 31.

⁴⁸ CARVALHO, loc. cit.

⁴⁹ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**, 15. Ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 46 – grifos do original.

Afinal, é o sinal claro do respeito que tem o Estado ao seu cidadão. Entende-se também por dignidade do homem o respeito ao trabalhador e suas circunstâncias funcionais, entre elas o modo de processamento do trabalho e, especialmente, a garantia do direito de descanso ao trabalhador.

Pois, este, como inerente à dignidade da pessoa, é:

[...] o tempo livre que permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitam o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social. O lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano para encontrar-se consigo com o próximo, sendo estas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

A limitação do tempo de trabalho em função do fator dia, semana, mês e ano, daí a disciplina legal sobre diária jornada de trabalho e os máximos permitidos pelas leis ou pelas convenções coletivas de trabalho e os intervalos de descanso e alimentação, o direito ao repouso semanal remunerado, o direito ao descanso anual por meio das férias anuais remuneradas, tem por finalidade atender a essas necessidades.⁵⁰

Então, esse direito, como sendo trabalhista, por sua magnitude, mantém, em nível constitucional, o mesmo valor que o direito ao salário, à vida, entre outros direitos. É entendido como o tempo que deve ser reconhecido pelo empregador e disponibilizado ao empregado, para que este recomponha suas energias e goze de lazer. Com isso, garante que o labor não absorva o empregado como um todo, de forma a prejudicá-lo.⁵¹

Porém, a diminuição do tempo de trabalho, não busca tão somente a melhoria da qualidade de vida do empregado. Outra consequência fundamental dessa observância é a redução do desemprego, uma vez que se repartindo os empregos, pode haver

⁵⁰ NASCIMENTO, *Iniciação ao direito do trabalho*, p. 425.

⁵¹ *Ibidem*, p. 122.

maior número de participação de pessoas.⁵² A limitação da jornada diária de trabalho repercute na esfera socioeconômica, pois, à medida que se reduz o tempo de trabalho, “sobram” vagas no mercado, que poderão ser ocupadas por outras pessoas, ou seja, ao invés de ser realizado excessivamente por uma só pessoa, o mesmo trabalho pode ser compartilhado, realizando-se normal e razoavelmente por mais de um empregado.

Portanto, é necessário que o trabalhador tenha tempo razoável para interagir com sua família e com a sociedade, para que recomponha suas energias físicas e para que não seja abalado emocionalmente com o excesso de trabalho. Precisa-se garantir ao trabalhador um mínimo de repouso, estabelecendo-se, pois, o máximo de horas que possa trabalhar em um dia.

Ao longo da história, não houve limites para a duração do trabalho. Uma jornada diária de oito horas é razoável, compreensível e não compromete a saúde física e psicológica do trabalhador, tampouco a anormalidade do trabalho. O tempo de trabalho é garantido de forma a assegurar ao trabalhador a possibilidade de proteger a saúde, sua vida moral e social e com relação a fatores econômicos, além de zelar pela própria liberdade individual. Para essa efetivação, há limite da duração do trabalho em três aspectos: a jornada de trabalho, que estabelece pausas entre uma única jornada e entre uma e a do dia seguinte; jornada semanal, em que se preza pelos repousos nos finais de semana e em feriados; e o trabalho anual, que garante gozo de férias anuais.⁵³

Observemos o amparo legal referente a isso, no trecho que segue:

[...]as normas referentes à duração da jornada de trabalho têm caráter imperativo, de ordem pública e interesse social, somente podendo ser afastadas nos casos expressamente previstos na ordem jurídica. Assim, não pode haver renúncia a esses comandos normativos, bem como a transação

⁵² NASCIMENTO, **Iniciação ao direito do trabalho**, p. 453.

⁵³ GOMES, **Curso de direito do trabalho**, p. 181.

(individual ou coletiva) deve se ater aos limites estabelecidos na ordem jurídica. O caráter de ordem pública dessas normas é inegável pelo fato de tratarem de direitos humanos fundamentais, o que demonstra, [...], o seu caráter de normas estruturantes da sociedade e do Estado.⁵⁴

Dessa forma, o direito ao descanso é uma das formas de manifestação do respeito à dignidade da pessoa humana. Além disso, é direito fundamental assegurado constitucionalmente, haja vista o princípio protetor, orientador do direito do trabalho, e, especialmente, pela disposição no sentido de limitação ao tempo de trabalho diário.

Afinal, a dignidade é algo inerente ao ser humano e como tal deve ser respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação, portanto a prática de assédio moral configura o desrespeito a esse direito que é próprio da pessoa humana, e é com base nesse entendimento, que é possível dizer que o princípio da dignidade humana, juntamente com os direitos humanos fundamentais, representa a proteção e o limite contra qualquer tipo de violação ao ser humano.

2 ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

⁵⁴ VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**. UPF. Passo Fundo: v. II, 2007. p.88-89.

Atualmente, podemos perceber um aumento alarmante de casos de assédio moral nas relações de emprego, dessa forma medidas de prevenção e punição se fazem cada vez mais indispensáveis, assim sendo é necessário analisarmos melhor esse fenômeno. Para tanto, no presente capítulo, será feito um estudo do assédio moral nas relações de emprego, apresentando o contexto histórico em que o assédio moral se desenvolveu, o seu conceito no âmbito do ambiente de trabalho, as espécies e os fundamentos jurídicos na legislação brasileira.

2.1 Contexto histórico

Devido ao avanço da revolução tecnológica, ou como foi chamada terceira revolução industrial, que se deu entre o final do século XX e início do século XXI, iniciou-se um período de profundas mutações na organização do trabalho. Já que com ela foi introduzida a robótica, a expansão da informatização e telemática. Forma essa, que buscou maior produtividade com menor emprego da força de trabalho humano, o que acabou por causar o crescimento do desemprego e ampliação do trabalho informal.⁵⁵ Com todas essas transformações que estavam ocorrendo, houveram muitas e importantes modificações no âmbito das relações de trabalho por todos os países⁵⁶, situação essa que serviu de marco para a difusão da globalização e da liberalização do comércio mundial. Contudo evidenciou-se o contraste entre a busca por manter o emprego e a por melhorias das condições de trabalho. Observemos o trecho a seguir, o qual fala um pouco mais sobre as mudanças que estavam ocorrendo:

⁵⁵ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2011. p. 67.

⁵⁶ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 25.

A globalização fortaleceu a política neoliberal, e os adeptos do Estado Liberal passaram a criticar o Estado Social sob o argumento de que a intervenção na relação capital-trabalho impede a integração no mercado globalizado. Além disso, é responsável pelo desemprego e subemprego, pregando a necessidade de privatização para haver corte nos gastos públicos, quebra de barreiras alfandegárias para permitir a livre circulação de bens e serviços, além do Estado mínimo nas relações de trabalho, a fim de permitir que as partes flexibilizem condições de trabalho às necessidades empresariais, para permitir a operabilidade das empresas e manutenção do emprego formal.⁵⁷

No entanto, para o sistema taylorista se fazia suficiente o aperfeiçoamento dos trabalhadores para atender à necessidade da produção, porém no sistema que se instalava agora as novas tecnologias substituíram o trabalho humano, o que causou uma alteração na forma de organizar o trabalho, gerando, assim, outros problemas graves como desemprego e aumento da pobreza e miséria, principalmente em países subdesenvolvidos. O sistema fordista, o qual buscava o aumento da produtividade com a produção em série e com estoques, mesclou-se com o sistema toyotista na evolução do sistema produtivo. Vejamos o trecho abaixo que fala melhor sobre essa fusão:

O modo produtivo capitalista denominado “fordista” é entendido por Antunes

⁵⁷ ALKIMIN, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 67 – 68.

“fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões”. Configura-se, portanto, por um “forte depotismo e controle fabril” do trabalho.⁵⁸

Mais tarde, ocorreu a substituição dos modelos taylorista/fordista, pelo toyotista, no qual a produção passou a ser sofisticada, enxuta, flexível, sob medida e sem estoque, desta forma não havia perda financeira, o que aumentou a competitividade pelos baixos custos, mediante a contratação de empresas terceirizadas e especializadas em cada ramo de atividade, reduzindo também o custo do trabalho, gerando desemprego e subemprego.⁵⁹ Observemos o pequeno texto, o qual nos dá uma melhor idéia das modificações que estavam ocorrendo:

No toyotismo o trabalho é prestado em grupos, com trabalhadores polivalentes no exercício de funções diversas. Os grupos têm objetivos a cumprir, mas os meios fornecidos para o alcance das metas é inferior ao que seria normalmente utilizado, o que impõe o extermínio dos “tempos mortos” de trabalho, aqueles nos quais o trabalhador está ocioso durante o trabalho. É um sistema permanente, pois cada vez que os objetivos são alcançados, após a chefia felicitar os trabalhadores por sua competência, os meios disponíveis para alcançar os objetivos são reduzidos, impondo um maior esforço para o alcance das metas (sistema chamado pelos trabalhadores japoneses de “Oh, No!”, ou seja, “Oh, Não!”).⁶⁰

No entanto, ainda que os sistemas taylorista, fordista e toyotista de organizar o

⁵⁸ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9. ed. Campinas: Cortez, 2003, p. 25 e 191, apud, VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, p. 58.

⁵⁹ ALKIMIN, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 68.

⁶⁰ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 61.

trabalho possam ser considerados como formas de ser sociais no modo de produção capitalista, não devem ser entendidos, no momento atual, como excluídos e possíveis de separar. Pois assim, teríamos que vê-los como eventos de uma história “linear”, composta então por fatos totalmente findados e encerrados em si mesmo. O fato é que, os três sistemas citados encontram-se mesclados e em plena utilização em vários âmbitos do trabalho desde o século passado até os dias de hoje. Observemos a passagem abaixo:

Considerá-los assim se faz imprescindível tão logo olhamos para a realidade atual das empresas e nelas encontramos todos estes sistemas imbricados entre si, ainda que um ou dois se manifestem mais evidentemente que os demais. Por outro ângulo, investigando a própria gênese histórica e os princípios fundamentais de cada um destes sistemas, é evidente que se o taylorismo precedeu o fordismo e este o toyotismo, todos mantêm ainda hoje a mesma base ontológica, isto é: se por um lado são sistemas de organização do trabalho e estão, assim, ligados à práxis social, por outro, enquanto expoentes de formas historicamente constituídas da organização produtiva estes três sistemas têm por base o mesmo objetivo – a racionalização do trabalho humano no modo de produção capitalista.⁶¹

Porém, já no sistema neoliberal exige-se do empregado qualidade e competitividade, implantando uma organização de trabalho rígida. “Na busca pela lucratividade, acaba-se por reduzir o número de trabalhadores através de medidas flexibilizadoras, aumentando o ritmo de produção, exigindo do empregado dedicação intensa aos interesses da empresa”.⁶² A pressão psicológica exercida sobre o trabalhador no ambiente de trabalho leva à fadiga, stress até o assédio moral, pois “A flexibilização neoliberal importa na precarização das relações de trabalho”.⁶³ Vejamos:

⁶¹ PINTO, Geraldo Augusto. **Uma abordagem metodológica do tema reestruturação produtiva**. Disponível em: <http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_pinto.pdf> Acesso em 12 set. 2012

⁶² ALKIMIN, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 70.

⁶³ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, p. 70.

A organização rígida e a gestão perversa na organização do trabalho levam ao assédio moral, haja vista que, deliberadamente degradam o ambiente de trabalho, porque tendem a introduzir, no ambiente de trabalho, atitudes abusivas através do exercício do poder de direção do empregador, além das atitudes humilhantes em relação aos empregados que se tornam indesejados, notadamente, àqueles que não se adaptam às reestruturações, medidas flexibilizadoras e que não conseguem atingir as metas de produtividade, enfim, não apresentam o perfil flexível do trabalhador moderno, tornando-se o assédio moral um mecanismo de pressão psicológica [...]⁶⁴

Fica então, evidente a relação de poder e domínio que se estabelece no contrato de trabalho, relação assimétrica em favor do empregador.⁶⁵ Observem:

[...] trabalhadores que no mercado de trabalho vendem sua força de trabalho para garantir a sobrevivência sua e da família, eis que permanecem em um estado permanente de sujeição ou subordinação ao poder empresarial, ainda não percebido como incidente sobre o trabalho e não a pessoa [...]. Tanto mais o capitalismo projeta para o desemprego os integrantes da massa trabalhadora, tanto mais os níveis de aceitação e autodestruição da subjetividade se intensificam. O consentimento do sacrifício do trabalhador e a depuração do ganho e do lucro como um bem aceitável e tutelado com primazia na ordem mundial, docilizam as relações perversas.⁶⁶

Além disso, as perseguições contínuas aos trabalhadores no seu ambiente de trabalho, quais sejam mudanças do local, seus horários e funções desempenhadas, a sobrecarga ou negação do mesmo e as condições vexatórias a que é submetido demonstram a necessidade de tutelar a dignidade do trabalhador.⁶⁷ Pois as dificuldades enfrentadas estão além do desemprego, das condições ligadas diretamente ao valor de seu labor e os direitos sociais trabalhistas, mas também a sua dignidade humana no

⁶⁴ ALKIMIN, loc. cit.

⁶⁵ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 78.

⁶⁶ COUTINHO, Aldacy Rachid. Proteção constitucional da vida privada. In: NUNES, Antônio José Avelãs; COUTINHO, Jacinto Nelson de Miranda (Org.). *Diálogos constitucionais: Brasil/Portugal*. Rio de Janeiro; São Paulo: Renovar, p. 174, 2004. et seq, apud, VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**. UPF. Passo Fundo: v. I, 2009. p. 79

⁶⁷ VECCHI, op. cit., p. 75.

trabalho.⁶⁸

2.2 Conceito do assédio moral no âmbito das relações de emprego

Sendo assim, é de suma relevância, que para um melhor entendimento do tema se apresente o conceito do que chamamos de assédio moral. Segundo a psicologia do trabalho é definido como uma violência pessoal, moral e psicológica contra a pessoa. Para tanto, ressalta-se que o acontecimento dessa prática sempre esteve presente no âmbito do trabalho, desde o seu surgimento, o assédio existia, porém somente nos últimos tempos, especialmente na última década, passou a ser discutido por estudiosos. Os quais começaram a perceber o perigo que sofre a pessoa que está exposta ao mesmo, além do desgaste que o mesmo provoca no ambiente de trabalho. Podemos perceber então que “o assédio moral é tão antigo quanto a história da humanidade”.⁶⁹ Vejamos:

Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo da 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.⁷⁰

Desse modo, a situação do trabalhador é complexa, pois “se não trabalham

⁶⁸ VECCHI, op. cit., p. 77 – 78.

⁶⁹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. Ed. Campinas: Russell, 2010. p. 42.

⁷⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. p. 65.

estão no desemprego e na miséria; quando trabalham, não raro enfrentam a precariedade e a pobreza”⁷¹, ademais, muitas vezes, no ambiente de trabalho as condições são de desconsideração de sua dignidade. O assédio moral é considerado a causa de uma lesão efetiva, tanto à integridade física como à integridade psíquica da pessoa que vem a sofrer o abuso.

A expressão assédio moral emana do verbo assediar que significa “perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes”, ao passo que a expressão moral “é compreendida num aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e dever ser, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo”.⁷² Abaixo uma pequena citação sobre moral:

A escolha do termo moral implicou 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 esse fenômeno nem se levar em conta a perspectiva ética e moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratados, desprezadas, humilhadas e rejeitadas.⁷³

Na maioria das vezes, o assédio se apresenta sem intenção de prejudicar e de forma bem sucinta, de forma até inofensiva. Em seguida, os ataques vão aumentando de forma que a vítima se sinta inferior, se submetendo então a ações desgastantes. Por isso podemos afirmar que, “o assédio moral é o processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental”.⁷⁴ Neste pequeno trecho uma exposição a mais do que se caracteriza como assédio moral:

⁷¹ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 80.

⁷² ALKIMIN, **Assédio Moral na Relação de Trabalho**, p. 39.

⁷³ HIRIGOYEN, **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, p. 16.

⁷⁴ FERREIRA, **Assédio moral nas relações de trabalho**, p. 42.

Assédio moral é 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, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.⁷⁵

Para tanto, “dentro de uma empresa, aquele que detém o poder, pelos mais variados motivos expõe seus subordinados, ou uma vítima em particular, a situações cada vez mais estressantes, humilhantes ou constrangedoras, durante o seu período de trabalho”.⁷⁶ Porém, a prática do assédio moral contamina o ambiente de trabalho e faz com que deixe de ser sadio e equilibrado.⁷⁷ Vejamos:

O assédio moral consiste nos atos reiterados por parte do empregador com intuito vil de diminuir o funcionário a ponto de romper com o seu equilíbrio psicológico. Isso se manifesta através de humilhações, xingamentos, tratamento de forma ríspida e diferenciada dos demais colegas, isolamentos, entre outras práticas repugnantes. Assim o terror psicológico se instaura no ambiente de trabalho trazendo as mais variadas consequências funestas para o trabalhador [...].⁷⁸

No entanto, a dignidade é um direito fundamental tutelado pelo Estado e garantido aos trabalhadores. Nos tempos atuais, já existem leis previstas e em execução pelo jurídico brasileiro que trazem alguns benefícios aos empregados, levando em conta, então que se tratam da força de trabalho, parte essa vulnerável e hipossuficiente e que precisa de proteção. O assédio pode também assumir uma face

⁷⁵ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 37.

⁷⁶ DARCANHV, MARA VIDIGAL. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho**. Disponível em <<http://www.conpedi.org.br/conteudo.php>> Acesso em 17 agos. 2011.

⁷⁷ ALKIMIN, **Assédio Moral na Relação de Trabalho**, p. 37.

⁷⁸ SANTOS, Adriana de Góes dos. A inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre: n. 327, v. 28, 2011. p.41.

de "tortura psicológica".⁷⁹ Observemos:

A doutrina pátria define o assédio como 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 tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.⁸⁰

Haja visto que o trabalho é um direito fundamental do trabalhador e que tem garantia como direito social, previsto no artigo 6º da Constituição Federal. Pois é também através deste que provém a auto - estima, os valores pessoais e profissionais, bem como a busca pela dignidade. Sendo assim, a humilhação repetitiva e de longa duração interfere diretamente na vida do trabalhador. Segue abaixo um trecho que expõe melhor sobre o assunto:

"[...]o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho."⁸¹

Assim sendo, a prática do assédio moral contamina o ambiente de trabalho e faz com que deixe de ser sadio e equilibrado. Tornando-o um local hostil. Um ambiente contaminado pela violência moral agride a dignidade humana do trabalhador.⁸² Essa

⁷⁹ COLUSSI, Fernando Augusto Melo, MOZZATO, Anelise Rebelato: **Dilemas vividos pelos trabalhadores assediados no ambiente de trabalho**. In: GRZYBOVSKI, Denize, MOZZATO, Anelise Rebelato, PEREIRA, André da Silva (Org.). **Assédio moral no trabalho, múltiplos olhares**. Passo Fundo: Imed. 2010. p.143.

⁸⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 2.

⁸¹ HIRIGOYEN, **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, p. 17.

⁸² ALKIMIN, **Assédio Moral na Relação de Trabalho**, p. 37.

prática se dá através de atos repetitivos que objetivam ou tem como efeito a deterioração do local de trabalho. Essa conduta é contra a todas as normas, principalmente constitucionais, previstas no ordenamento jurídico, uma vez que está na contra mão da moral, dos bons costumes, normas tutelares celetistas, à dignidade e a proteção do trabalhador.

Então, após apresentar o contexto histórico em que se apresenta o assédio moral e conceituá-lo, é importante também que se faça uma passagem pelos elementos que definem os tipos de assédio.

2.3 Tipos de assédio moral

Logo, em toda relação perversa há o agressor e a vítima. Para uma visão mais aguçada sobre o assunto, destacam-se as formas de apresentação do assédio moral no trabalho que pode ocorrer entre pessoas de um grau hierárquico diferente (vertical) ou de mesmo grau hierárquico na empresa (horizontal).⁸³ Assim, quanto às espécies, o assédio moral classifica-se em: vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico); horizontal (entre colegas do mesmo nível hierárquico).⁸⁴

⁸³ THOME, **O assédio moral nas relações de emprego**, p. 60.

⁸⁴ ALKIMIN, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 61.

2.3.1 Assédio moral horizontal

“Em alguns casos, o assédio moral pode ter como agente agressor uma ou mais pessoas com o mesmo grau hierárquico da vítima, chamado, nesses casos, de assédio moral horizontal”.⁸⁵

O assédio moral horizontal é cometido por colegas de serviço e manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento.⁸⁶ Segue abaixo trecho o qual melhor explica:

O assédio horizontal é a perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho. As causas mais imediatas desse tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto de colegas. Esta espécie de psicoterror tanto ocorre de forma individual quanto coletiva. Nesse último caso, o assediado vira o “bode espiatório” do grupo, que, colaborando com o perverso, desafoga sua intolerância, preconceitos, frustrações, inveja, agravando sensivelmente o sofrimento da vítima.⁸⁷

O estímulo à competitividade estabelecida por muitas empresas, em busca de alta produção a baixo custo, geralmente acaba gerando comportamentos agressivos e práticas individualistas entre os empregados a fim de chegar ao objetivo, o que prejudica o bom relacionamento e coleguismo entre os trabalhadores.⁸⁸ O trecho que segue fala mais sobre isso:

⁸⁵ THOME, **O assédio moral nas relações de emprego**, p. 61.

⁸⁶ ALKIMIN, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 63.

⁸⁷ GUEDES, **Terror psicológico no trabalho**, p.40.

⁸⁸ ALKIMIN, op. cit., p. 64.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e de homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade, uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente.⁸⁹

Assim, normalmente, esse tipo de assédio é praticado por colegas, o qual tem como intuito prejudicar os outros no desempenho de suas tarefas, deixando-o desestabilizado ou então com o objetivo de receber uma promoção.

2.3.2 Assédio moral vertical ascendente

Por sua vez, o assédio moral vertical ascendente é aquele “que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico”.⁹⁰ Em decorrência disso, se demonstram os motivos que podem levar o empregado a prejudicar seu superior praticando o assédio moral ascendente:

Esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando, adotando posturas autoritárias e arrogantes, com o intuito de incitar competitividade e rivalidade e assim cometendo atos de ingerência provocados pelo abuso de poder de mando. Pode ser ainda que, por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter domínio sobre os trabalhadores, sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do assediador para se livrar do superior hierárquico indesejado.⁹¹

⁸⁹ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 82.

⁹⁰ ALKIMIN, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 65.

⁹¹ ALKIMIN, loc. cit.

Então, apesar da violência psicológica que sofre, o superior hierárquico fica em silêncio, pois tem medo de levar o problema ao proprietário da empresa e ser considerado incompetente para chefiar, o que acarretaria em remoção do cargo ou mesmo o rebaixamento para uma atividade de menor responsabilidade, ou no caso de ocupar cargo de confiança ser revertido ao cargo de origem.⁹²

2.3.3 Assédio moral vertical descendente

Sobretudo, pode-se dizer que o tipo mais comum de assédio praticado é o vertical descendente já que é “efetuado por agente de grau hierárquico superior ao da vítima”.⁹³ Este então é comumente utilizado para pressionar a vítima, pois atinge diretamente a organização do trabalho e a competitividade. Abaixo segue uma pequena explicação:

Devemos admitir que o assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, justamente devido à moderna organização do trabalho, pois, sob a influência do neoliberalismo, cresceu a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, exigindo-se da força do trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, devendo o moderno trabalhador ajustar às políticas de reestruturação e flexibilização, além de ter uma *performance* polivalente para se ajustar ao mercado globalizado e de escassez de emprego.⁹⁴

Afinal, essa prática se torna mais frequente, pois quem agride acaba por obter as

⁹² ALKIMIN, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 65.

⁹³ THOME, **O assédio moral nas relações de emprego**, p. 62.

⁹⁴ ALKIMIN, op. cit, p. 62.

vantagens desejadas, uma vez que o agredido com medo de perder o emprego se submete ao assédio aplicado.

No entanto, o assédio moral não tem previsão específica no ordenamento jurídico brasileiro, porém tem grande visibilidade e relevância no contexto jurídico. Em face disso, é aplicada a legislação vigente por conter normas protetivas aos trabalhadores.

2.4 Assédio moral: fundamentos jurídicos

“O assédio moral, como tantos outros, é um fenômeno social que resultou da dinâmica “evolutiva” da sociedade, e o legislador não teve condições de se antecipar e construir um arcabouço legal capaz de evitar conflitos entre as partes envolvidas”.⁹⁵ Logo, quanto ao assédio moral no ambiente de trabalho, o legislador e os juristas surpreenderam, e só após as proporções a que chegou perceberam de fato sua importância. Afinal, foi em fins da década de 1990, que o fenômeno se disseminou, porém apenas no ano de 2001 é que foram regulamentadas punições e tipificação de dano moral que o assédio causava.⁹⁶ Pois,

⁹⁵ GUEDES, Jones Gabriel, COLUSSI, Luiz Antonio, GRZYBOVSKI, Denize. Responsabilidade pelos danos morais nos casos de assédio moral vertical nas relações de trabalho. In: GRZYBOVSKI, Denize, MOZZATO, Anelise Rebelato, PEREIRA, André da Silva (Org.). **Assédio moral no trabalho, múltiplos olhares**. Passo Fundo: Imed, 2010. p. 150.

⁹⁶ GUEDES, loc. cit.

O assédio moral envolve, [...], questão de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias estabelecidos na Carta Magna vigente. Envolve, ainda, direitos e liberdades há muito conquistados pelos trabalhadores, expressos tanto na Constituição Federal como na Consolidação das Leis do Trabalho e em leis esparsas, [...]. Por fim, envolve a própria jurisprudência trabalhista, pois, de uma forma muito peculiar, o tema vem sendo discutido e reconhecido pelos tribunais pátrios antes mesmo de haver uma legislação específica que o discipline.⁹⁷

Considerando então, que o assédio moral é configurado pelo desrespeito aos direitos fundamentais e a dignidade humana do trabalhador, se percebe que viola normas trabalhistas e preceitos constitucionais. Mesmo não havendo normas específicas sobre o tema, os tribunais aplicam as normas vigentes no ordenamento jurídico interpretando-as ao caso concreto visando à proteção e valorização do trabalho.

No âmbito federal, o amparo para os casos de assédio moral está contido na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seus princípios, direitos e garantias fundamentais.⁹⁸ O artigo 1º, CF/88 fornece a base da tutela constitucional em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, considerando fundamentos brasileiros a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.⁹⁹ Além disso, o art. 5º estabelece no inciso X que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando a reparação pecuniária pelo dano moral ou material decorrente de sua violação.

Também no inciso V, está assegurado o direito de resposta, além de uma indenização por dano material, moral ou à imagem. Para tanto, “os três dispositivos retro mencionados formam a espinha dorsal da proteção constitucional na qual se enquadra o assédio moral, apesar de não conter nenhum dispositivo específico à reparação dos danos sofridos durante a relação de trabalho”.¹⁰⁰ O trecho a seguir fala mais sobre isso, vejamos:

⁹⁷ FERREIRA, **Assédio moral nas relações de trabalho**, p. 93.

⁹⁸ GUEDES, Responsabilidade pelos danos morais nos casos de assédio moral vertical nas relações de trabalho, p. 150.

⁹⁹ *Ibidem*, p. 150 – 151.

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 151.

Tem-se defendido, com base nos fundamentos constitucionais, que o assédio moral merece receber tutela jurídica específica. Contudo, a ausência de uma lei específica não impede, como realmente não tem impedido, os tribunais do trabalho de reconhecer a gravidade do fenômeno e coibi-lo com os instrumentos fornecidos pela legislação vigente. É o que ocorre com algumas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.¹⁰¹

O direito ao trabalho referente ao assédio moral não tem normas que estabelecem compensação ou reparação dos danos, tampouco oferecem medidas que previnam a ocorrência ou a reincidência do ato ilícito.¹⁰²

Logo, é importante lembrar que seria melhor se uma legislação infraconstitucional regulasse a questão, definindo o assédio moral, contudo, até que isso aconteça, os casos de assédio, são indenizados por danos morais, diante as disposições constitucionais, art. 5º, V e X, da CF/88.¹⁰³

Assim também, “Uma legislação específica acerca do tema, contudo, poderá ser útil, na medida em que demonstra à sociedade, com maior clareza, que determinado ato jurídico é repudiado pelo ordenamento jurídico, enseja punição e deve ser evitado”.¹⁰⁴ Dessa forma, mostra-se necessária uma nova postura que melhor atenda às necessidades de quem sofre com o assédio moral, apesar de as leis vigentes suprirem parcialmente essa lacuna, como podemos comprovar com o trecho:

¹⁰¹ FERREIRA, **Assédio moral nas relações de trabalho**, p. 105.

¹⁰² GUEDES, Responsabilidade pelos danos morais nos casos de assédio moral vertical nas relações de trabalho, p. 152.

¹⁰³ *Ibidem*, p. 153.

¹⁰⁴ THOME, **O assédio moral nas relações de emprego**, p. 156.

A existência de uma lei expressa sobre o assédio moral não tem o condão somente de punir, mas fará com que sejam trabalhados sistemas de prevenção no ambiente de trabalho das empresas, e, infelizmente, aqui no Brasil só existem mudanças nas condições de trabalho quando da existência de uma lei expressa que regulamenta determinada condição e que a infringência do dispositivo gera prejuízo ao empreendedor.¹⁰⁵

Portanto, inexistente no ordenamento jurídico brasileiro uma norma específica para assédio moral, há apenas uma doutrina que trata do assunto, sendo assim, é necessário que legislador interprete as normas para da melhor forma ressarcir o dano causado ao assediado. Vejamos o trecho:

A falta de uma legislação específica sobre assédio moral no trabalho não impede que tal atentado seja coibido e seus danos ressarcidos, mas a existência de uma legislação específica será de grande utilidade para o combate ao assédio moral, quanto ao enfoque pedagógico, já que divulgará tal fenômeno de maneira negativa, disfórica, como uma atitude a ser combatida e considerada pela sociedade e pelo ordenamento jurídico, não como algo natural, contra o qual nada se pode fazer e com o qual as pessoas deverão se acostumar.¹⁰⁶

No entanto, mesmo não estando expresso, na legislação trabalhista, o assédio moral viola o contrato de trabalho. Porém, a punição só ocorre no caso de ser provado o dano, sendo assim é suficiente que se mostre que ocorreu algum dano nas condições de trabalho.¹⁰⁷ Em contrapartida, o Estado deve interferir na regulamentação do que é o assédio moral, pois é necessário que se delimite o conceito para garantir a sua eficácia, através de uma legislação que preveja medidas protetivas.¹⁰⁸

Além de tudo, é importante destacar que a responsabilidade pela ocorrência do

¹⁰⁵ GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**, São Paulo: IOB Thomson, 2004. p. 57.

¹⁰⁶ THOME, **O assédio moral nas relações de emprego**, p. 106.

¹⁰⁷ GUEDES, Assédio Moral e *Straining*, p.167.

¹⁰⁸ FERREIRA, **Assédio moral nas relações de trabalho**, p. 37.

assédio moral no ambiente de trabalho não pode ser responsável pela inviabilização da atividade econômica. Porém, devido à relevância jurídica que o assédio impõe, o mesmo ultrapassa o ambiente de trabalho e acaba ferindo garantias constitucionais do cidadão, agride a dignidade do trabalhador como pessoa.

Portanto, a reparação dos danos e a eliminação das condições que favorecem as suas ocorrências são determinantes para que se garantam os direitos fundamentais do trabalhador na execução de suas tarefas na jornada de trabalho.

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR, A EXIGÊNCIA DE METAS PARA A EXECUÇÃO NA JORNADA DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

O presente capítulo visa fazer uma abordagem a respeito dos direitos fundamentais do trabalhador e a caracterização do assédio moral, além disso, a tutela constitucional da limitação da jornada de trabalho e, ainda a imposição de metas excessivas para execução na jornada de trabalho em face da proteção aos direitos do trabalhador e à caracterização do assédio moral, e, por fim, as consequências jurídicas do assédio moral no âmbito das relações de emprego.

3.1A lesão aos direitos fundamentais do trabalhador e a caracterização do assédio moral

A Constituição Federal traz expressa, e também implicitamente, direitos, garantias e princípios fundamentais que asseguram a todos os cidadãos da República Federativa do Brasil, proteção e dignidade.

Pois, é através do trabalho que os trabalhadores se inserem no contexto socioeconômico capitalista.¹⁰⁹ Em função disso, é importante que sejam observados e respeitados os direitos dos trabalhadores, uma vez que ainda há um abismo entre capital e trabalho por conta da sujeição do empregado em relação ao empregador na relação de trabalho. Vejamos o trecho:

¹⁰⁹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: n. 5, v. 74, 2010. p.586.

O trabalho, qualquer que seja a sua modalidade, dignifica e enaltece o ser humano, que dele alcança meios materiais e produz riquezas essenciais à sua própria subsistência. É, dessa forma, uma necessidade elementar, assim como um bem necessário para a realização pessoal e valorização no âmbito familiar e social.¹¹⁰

Assim sendo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 afirma que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direito (art. I), bem como que toda a pessoa tem direito ao trabalho e à livre escolha do trabalho (art. XXIII, 1), pode-se dizer que o trabalho humano livre e digno é inerente à pessoa humana.¹¹¹ Então:

Os direitos humanos são, portanto, na visão contemporânea, direitos históricos, fruto de lutas e conquistas da humanidade na busca pelo reconhecimento e proteção da pessoa humana em todas as situações em que possam estar presentes a opressão, a exclusão, o medo ou a discriminação, enfim, todas as formas e maneiras de vilipêndio ao ser humano. [...] os direitos humanos são a resposta, em cada momento histórico, às agruras e dificuldades que atingem o homem.¹¹²

Desse modo, “A Constituição da República de 1988 atribuiu à dignidade a categoria de princípio fundamental, instituindo os denominados direitos e garantias fundamentais, os quais preservam a dignidade humana”.¹¹³ Ou seja, “A dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem”.¹¹⁴ Mesmo assim:

¹¹⁰ ALKIMIN, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 15-16.

¹¹¹ CARVALHO, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 28.

¹¹² VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, p. 160.

¹¹³ CARVALHO, op. cit., p. 30.

¹¹⁴ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional**. 26. Ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 92-93.

Cabe destacar que a doutrina tem traçado algumas diferenças entre as expressões “direitos humanos” e “direitos fundamentais”, embora muitas vezes sejam utilizadas como sinônimas. É comum a doutrina afirmar que os direitos humanos estão numa instância mais abstrata em relação ao chamados “direitos fundamentais”. Os direitos humanos são tratados como direitos inalienáveis, que têm sua origem na própria natureza humana e que aspiram à validade universal, sem estarem adstritos a uma determinada ordem constitucional. Assim, estariam previstos em documentos internacionais e não possuiriam, em regra, meios jurídicos eficazes para sua exigência. Por sua vez, os direitos fundamentais são considerados aqueles direitos humanos que estão consagrados, positivados, que têm previsão precisa e restrita, estando em consonância com uma determinada ordem constitucional; existe, assim, em caso de violação, a previsão de um recurso judicial para sua exigência e sua concretização prática.¹¹⁵

Porém, esta diferença entre direitos humanos e direitos fundamentais deve ser flexibilizada. Sendo mais adequado a utilização do termo direitos humanos fundamentais.¹¹⁶ Afinal:

[...]com esta terminologia se consegue manifestar que toda pessoa possui direitos morais pelo fato de ser pessoa e que esses direitos devem ser reconhecidos e garantidos pela sociedade, pelo direito e pelo poder político sem nenhuma discriminação, seja social, seja econômica, jurídica, política, ideológica, cultural ou sexual. Ao mesmo tempo, significa que esses direitos são fundamentais, pois se encontram estreitamente conectados com a idéia de dignidade humana e são, ao mesmo tempo, as condições de desenvolvimento dessa idéia de dignidade. Referem-se, portanto, aos direitos mais essenciais em relação ao pleno desenvolvimento da dignidade humana.¹¹⁷

Pois, é do trabalho que provém a auto-estima, valor pessoal e profissional dos trabalhadores que buscam nele a sua dignidade. E também:

¹¹⁵ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 162 – 163.

¹¹⁶ VECCHI, op. cit., p. 164 – 167.

¹¹⁷ FERNÁNDEZ, Eusebio. Teoria de La justicia y derechos humanos. Madrid: Debate, 1991. p.78 apud VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**. UPF. Passo Fundo: v. I. 2007. p. 167.

É no próprio ser humano, como pessoa destinatária de dignidade, e no próprio Estado Democrático de Direito, titular do papel de garantidor desta dignidade, que reside a fundamentação e a epistemologia tanto dos direitos fundamentais quanto dos direitos humanos, em qualquer uma de suas acepções.¹¹⁸

Para isso, a Carta Magna prevê a valorização do indivíduo, através dos direitos fundamentais e, por sua vez, os direitos sociais dos trabalhadores são constitucionalmente expressos e garantem a dignidade humana do trabalhador. Assim, os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores estão expressos na Constituição Federal em seus artigos 6º (direito ao trabalho), 7º ao 11 e 227, parágrafo 3º, incisos I e II.¹¹⁹ Vejamos:

[...] é de extrema importância que a doutrina e a jurisprudência atentem para a escolha político-social feita com a CF de 1988 no tocante aos direitos dos trabalhadores. Não há mais, depois de tantos anos de vigência da CF de 1988, como continuar tratando os direitos fundamentais dos trabalhadores como se fossem meros direitos legais (legislação infra-constitucional). Esta opção impõe toda uma carga valorativa, pois os direitos fundamentais dos trabalhadores são a projeção, em especial, dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho no âmbito laboral.¹²⁰

Assim, o fato de reconhecer a existência de desigualdades entre empregado e empregador, por se tratar de um fenômeno social e econômico, não dispensa o respeito à proteção aos direitos do trabalhador a qual tem relação direta com a condição humana de dignidade. Afinal, a dignidade do empregado é assegurada apesar de existir um conflito entre atividade econômica, condição de trabalho e livre iniciativa, pois o trabalho é meio de sobrevivência e de se sustentar para o ser humano e é necessário

¹¹⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Fundamentação Material dos Direitos Fundamentais na Contemporaneidade. **Revista LTr**, São Paulo: n. 11, v. 74, 2010. p. 1312.

¹¹⁹ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, p. 176.

¹²⁰ VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais**. (texto de aula)

para que se desenvolvam atividades econômicas na sociedade. Desse modo:

O respeito aos direitos fundamentais tem especial relevância no Direito do Trabalho, em razão da peculiar condição de desigualdade em que se encontra o trabalhador, sendo certo que o direito à livre iniciativa não dispensa o respeito à dignidade humana do trabalhador. Os direitos fundamentais produzem eficácia direta [...] porque o exercício do poder diretivo do empregador se constitui em uma ameaça aos direitos fundamentais dos trabalhadores.¹²¹

Sendo assim, os direitos fundamentais são as tutelas do Estado garantidas aos trabalhadores. No mundo globalizado, a subordinação do empregado, a escassez de trabalho e o excesso de mão de obra ensejam uma maior possibilidade de violação dos direitos fundamentais do trabalhador e conseqüentemente a disseminação do assédio moral.¹²²

Além disso, devido a grandes jornadas de trabalho a que são submetidos os empregados, o Estado na função de tutelar a parte hipossuficiente, intervém e limita a jornada diária de trabalho, para assim garantir um mínimo de repouso e garantia de integridade física e psicológica dos trabalhadores.

3.2A tutela constitucional da limitação da jornada de trabalho

Desde meados do século XIX e após muitas lutas, a classe operária conquistou enfim a redução da jornada de trabalho. Logo, “A diminuição da jornada de trabalho é

¹²¹ RENCK, Beatriz. Assédio moral na relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre: HS Editora Ltda, v. 34, 2006. p. 56.

¹²² MARCANTONIO, Denise Jaques, PEGO, Rafael Foresti. Direitos fundamentais, direitos da personalidade e o direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: n. 2, v. 75, 2011. p. 200.

uma das bandeiras históricas de luta da classe trabalhadora [...] com intuito de fixar a jornada normal de trabalho em 8 horas diárias”.¹²³

Para tanto, a Constituição de 1934 foi a primeira lei a regulamentar, no Brasil, a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais para todos os trabalhadores. Porém, essa jornada máxima não foi respeitada pelos patrões que se valiam de mecanismos para coibir a vigência plena da previsão constitucional, estendendo a duração do trabalho por meio de horas extraordinárias, deixadas a seu livre arbítrio.¹²⁴

No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 inovou admitindo no máximo 2 horas extras diárias. Tanto no período democrático de 1946 até 1974 como no período de autoritarismo militar não ocorreram avanços na ordem jurídica trabalhista.¹²⁵

Todavia, em 1985, no auge do movimento sindical, os trabalhadores metalúrgicos do ABC paulista, em greve, reivindicavam a redução da jornada de trabalho semanal de 48 para 40 horas sem redução salarial. O resultado foi a obtenção de 40 horas semanais para determinadas classes de trabalhadores e para os demais 44 horas semanais.¹²⁶

Assim, a Constituição Federal de 1988 modernizou-se sob a ótica jurídica trabalhista ao reduzir a duração do trabalho de 48 para 44 horas semanais para todos os trabalhadores celetistas em geral.¹²⁷

Dessa forma, a Carta Magna em seu artigo 7º, inciso XIII estabelece o limite de jornada de trabalho diária aos trabalhadores, da mesma forma, o artigo 58, *caput*, da CLT também estabelece a jornada de oito horas aos trabalhadores brasileiros. Porém, é possível uma jornada de trabalho de menor duração. “[...] ao fixar dois limites para a duração do trabalho (8h diárias e 44h semanais), o art. 7º, inciso XIII, da CF de 1988

¹²³ MELLO, Roberta Dantas de. O Brasil e a redução da duração semanal de trabalho para 40 horas – um debate contemporâneo. **Revista LTr**, São Paulo: n. 2, v. 75, 2011. p. 1368.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 1368.

¹²⁵ *Ibidem*, p. 1368.

¹²⁶ *Ibidem*, p. 1368.

¹²⁷ *Ibidem*, p. 1368.

estabeleceu, [...], um duplo limite para a duração do trabalho: um diário e outro semanal".¹²⁸

Além disso, a Lei Maior dispõe no artigo 7º, inciso XIV, a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Esta é uma flexibilização da jornada de trabalho permitida constitucionalmente, na qual a duração da jornada é menor do que a máxima de oito horas diárias.

Portanto, as horas que ultrapassarem das oito diárias serão consideradas como horas extraordinárias. Conforme artigo 59 da CLT pode ser convencionada a prorrogação da jornada de trabalho em no máximo duas horas diárias, porém devem ser remuneradas com, no mínimo, 50 % a mais da hora normal. Vejamos o trecho abaixo:

Dessa forma, é essa a jornada normal no direito brasileiro para a grande massa dos trabalhadores. Isso não impede, todavia, a previsão de jornadas de trabalho mais favoráveis (princípio da norma mais favorável), ou seja, jornadas menos elásticas, que podem ser previstas em textos legais, acordos individuais, negociação coletiva, regulamento de empresa, usos e costumes etc. São vedadas, ao nosso ver, jornadas superiores.¹²⁹

Por outro lado, havendo acordo, as horas da jornada que excederem a oitava diária podem ser compensadas. Da mesma forma do artigo 59 da CLT, a constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XVI permite a realização de horas extraordinárias. Observa-se:

¹²⁸ VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**. UPF. Passo Fundo: v. II, 2007. p. 96.

¹²⁹ *Ibidem*, p.95.

[...]a compensação da jornada de trabalho deve ser entendida como uma espécie de restrição ao direito fundamental de limitação da jornada de trabalho. Assim, os textos legais que delimitam a extensão e os casos de possibilidade de compensação devem ser interpretados como o são, como normas de ordem pública que estabelecem os limites máximos de restrições admissíveis a esse direito fundamental. Portanto, entendemos que não é possível, validamente e segundo uma interpretação conforme a Constituição, admitir a possibilidade de ultrapassagem do limite máximo legal.¹³⁰

O Estado intervém na relação de trabalho, de forma a discipliná-la, sendo a regra constitucional taxativa e de ordem pública quanto ao limite de oito horas diárias para a jornada. Portanto, o poder público preocupa-se com o excesso de labor. É possível que se estabeleça jornada de menor duração. Mas a jornada normal de trabalho é de oito horas diárias, o que superar esse limite, será considerado trabalho extraordinário.¹³¹

Algumas condutas de empregadores que violam a legislação trabalhista, são consideradas práticas criminosas¹³². O Código Penal em seu artigo 149 dispõe sobre a redução à condição análoga à de escravo. E, desta forma, entre suas hipóteses, considera-se crime a sujeição alheia à jornada exaustiva.

Enfim, as jornadas exaustivas são as exigidas, regularmente, além da décima hora em uma mesma jornada. Destaca-se que se caracteriza trabalho em condições análogas à de escravo a submissão a jornada exaustiva (e não a mero excesso de jornada). Atualmente, a questão torna-se mais relevante a partir das novas formas de gerir as empresas, nas quais a intensidade de trabalho torna-se potencializada, na busca da ampliação das margens de lucro dos empregadores.¹³³ Para melhor destacar analisemos o trecho:

¹³⁰ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. II, p. 106.

¹³¹ SAAD, **Curso de direito do trabalho**, p. 209.

¹³² RAMOS FILHO, Wilson. Delinquência patronal, repressão e reparação. **Revista dos magistrados da justiça do trabalho da 15ª região – AMATRA XV**. N. 2. São Paulo: LTr, 2009. p. 47.

¹³³ *Ibidem*, p. 63.

Sendo assim, independentemente de o empregador remunerar as horas extras corretamente, sempre que exigir do empregado, com habitualidade, horas de trabalho que ultrapassem o limite máximo de dez horas diárias, consoma-se uma situação fática de exigência de jornadas exaustivas. O mesmo fato ocorrerá sempre que, em relação ao número de horas prestadas, a intensidade exigida tornar a jornada exaustiva.¹³⁴

Portanto, ao empregado que for exigido, com habitualidade, o cumprimento de jornadas superiores ao limite legalmente regulamentado estará submetido à condição análoga à de escravo, por cumprir jornadas excessivas, ainda que as mesmas sejam remuneradas. Entretanto, se o trabalho suplementar exigido do empregado, respeitar os limites legais, mas não for remunerado, também se estará diante de trabalho em condição análoga à de escravo, pelo trabalho ser degradante, sem remuneração, e não mais pelo excesso de jornada.¹³⁵

Ainda, a jornada extraordinária deve ser prestada apenas em caráter excepcional, ou seja, quando houver relevante necessidade, não podendo tornar-se habitual. E, ao empregador é vedado exigir metas excessivas para a execução na jornada normal de trabalho no intuito de obrigar o empregado a realizar horas extraordinárias.

3.3A imposição de metas excessivas para execução na jornada de trabalho em face da proteção aos direitos do trabalhador e a caracterização do assédio moral

Apesar disso, atualmente exige-se cada vez mais aumento de produtividade e

¹³⁴ RAMOS FILHO, Delinquência patronal, repressão e reparação, p. 63.

¹³⁵ Ibidem, p. 63.

resultados, fato que visa apenas o lucro, despreocupando-se com a saúde do trabalhador. Para que alcancem o lucro estimado impõem-se metas, o que exige do trabalhador cada vez mais produção e que se atinja os objetivos. Esta busca por melhores resultados faz com que mesmo protegidos constitucionalmente o trabalho e a dignidade humana sejam ameaçados no ambiente de trabalho.¹³⁶

Assim sendo, “A constante [...] busca por melhor produtividade, redução de custos operacionais, maximização de tarefas, atingimento de padrões e certificações internacionais levam os trabalhadores a [...] conviver em um ambiente disputado [...].”¹³⁷ Para tanto, a sociedade globalizada focada no estímulo à produção, na corrida da competitividade do mercado buscando garantir apenas os interesses econômicos, buscando melhores resultados com baixo custo, está cada vez mais violando a dignidade e valorização do trabalho humano.

Então, “Dentro de uma empresa, aquele que detém o poder, pelos mais variados motivos expõe seus subordinados, ou uma vítima em particular, a situações cada vez mais estressantes, humilhantes ou constrangedoras, durante o seu período de trabalho”.¹³⁸ Dessa forma, todos estão sofrendo duras repressões para que se alcancem e se cumpram as metas, sendo que na maioria das vezes as mesmas são excessivas para as suas jornadas de trabalho. Por sua vez, essas passam a ser ultrapassadas para que se cumpram de forma satisfatória as obrigações impostas.

Para que o empregado possa desenvolver sua atividade de forma satisfatória, é importante que se mantenha um ambiente propício, com condições dignas para o desenvolvimento de suas funções. Sendo assim, os excessos exigidos dos trabalhadores fazem com que o meio ambiente de trabalho se torne um local de tensão, precário por suas condições de trabalho, causando ansiedade, depressão, stress profissional o que afeta a qualidade de vida e a produtividade deles. Então, “Esse contexto favoreceu o surgimento da chamada agressão ou violência moral e silenciosa

¹³⁶ COLUSSI, Dilemas vividos pelos trabalhadores assediados no ambiente de trabalho, p. 127.

¹³⁷ TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 103.

¹³⁸ DARCANCHV, MARA VIDIGAL. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho**. Disponível em <<http://www.conpedi.org.br/conteudo.php>> Acesso em 17 agos. 2011.

no ambiente de trabalho, mais conhecida como assédio moral”.¹³⁹ Vejamos:

[...]o trabalho prestado pelo ser humano não é apenas força de trabalho, que sugere força física! É conhecimento, é capacidade intelectual, é sentimento de prazer! Por isso é preciso pensar economicamente no trabalho decente (produtivo, flexivo, humano e adequadamente remunerado), o qual o trabalhador tenha condições de exercer com liberdade, equidade e segurança, elementos básicos para quem quer ter uma vida digna, e no qual o assédio moral, não encontre guarida.¹⁴⁰

Desse modo, para que a empresa utilize-se de metas de trabalho, essas devem ser implantadas de forma estratégica e organizada, respeitando sobre tudo o trabalhador, já que ele está a ela submetido, deve também analisar se existem condições para o seu cumprimento, de uma forma adequada e eficaz.

Porém, muitas vezes, as metas são empregadas de modo que não sejam atingidas, devem ser alcançadas em um curto espaço de tempo, pois assim os empregados devem dar o seu máximo, sempre se esforçando para buscar os melhores resultados possíveis. Com essas metas tão agressivas, sem prazo e impossíveis de serem realizadas, o trabalhador se sente tão pressionado de forma que acaba assim caracterizando o assédio moral.

Assim, é importante ressaltar que nem sempre as metas são atingíveis, devido ao seu grau de dificuldade imposto pelo empregador, pois “Buscando em esforço sobre humano de seus empregados, mas aqueles que se consideram imbatíveis, jogam a sorte de responsabilidade pela ausência de êxito, naqueles que não possuem a mesma habilidade ou agilidade na tarefa desempenhada”.¹⁴¹ Então:

¹³⁹ ALKIMIN, **Assédio Moral na Relação de Trabalho**, p. 36.

¹⁴⁰ GRZYBOVSKI, Denize, MOZZATO, Anelise Rebelato, PEREIRA, André da Silva. **Assédio moral no trabalho, múltiplos olhares**. Passo Fundo: Imed, 2010. p.204.

¹⁴¹ RUFINO, **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**, p. 82-83.

No mundo extremamente competitivo em que se vive, a pressão pelo cumprimento de metas tem se tornado o pesadelo de muitos trabalhadores, principalmente quando, ao lado desta pressão. Surgem a humilhação, a ofensa e a falta de respeito. Nessa perspectiva, muitos trabalhadores vivenciam uma série de dilemas no trabalho em razão da degradação das relações desse âmbito. A perseguição pode se dar no momento em que alguma vítima reage ao autoritarismo ou a má conduta de um superior hierárquico, mas nem sempre se limita a isso. É justamente essa atitude que leva a vítima a se tornar um alvo dos agressores de forma sistemática, caracterizando o assédio moral.¹⁴²

Deve-se levar em consideração que as exigências de metas aos trabalhadores em face da empresa durante a jornada de trabalho são naturais na relação de emprego. Em função disso, apenas será caracterizado o assédio moral se estas metas extrapolarem a possibilidade de realização por parte do empregado, porque está além de suas forças ou pelo fato do tempo designado para sua realização estar aquém ao mínimo possível para sua realização. Nesse caso, violando os direitos e a dignidade do trabalhador.

A incessante busca pelo aprimoramento, pelo aumento de produção e pela ampliação da fonte de consumo faz com que todo trabalho apresente um grau de exigência. Devido à sobrevivência no mercado, a competitividade, faz com que as empresas exijam a “Imposição de metas surreais, inalcançáveis por um ser humano, o que leva o desgaste físico e mental de qualquer trabalhador (tanto pelas excessivas horas extras, quanto pela sensação de incompetência) podendo ensejar depressão oriunda do trabalho”¹⁴³ caracterizando lesão aos direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, configurando o assédio moral.

Por fim, o assédio moral atenta contra os direitos do trabalhador, pois o assediador ao praticar uma conduta abusiva, repetida e prolongada, de natureza psicológica, atenta contra a dignidade do trabalhador, expondo a situações constrangedoras, capazes de causar ofensa à sua dignidade.

¹⁴² COLUSSI, Dilemas vividos pelos trabalhadores assediados no ambiente de trabalho, p. 126 – 127.

¹⁴³ RUFINO, **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**, p. 80.

3.4 Consequências jurídicas do assédio moral

Da mesma forma, “Além da queda de produtividade, [...] a empresa também sofre revés econômico com o passivo trabalhista que o assédio moral gera”.¹⁴⁴ A doutrina define como consequências jurídicas do assédio moral a nulidade de despedida, a rescisão indireta do contrato de trabalho, o rompimento contratual por justa causa e a possibilidade de reparação dos danos morais, através da responsabilidade civil atribuída ao empregador.

3.4.1 Nulidade da despedida

A nulidade da despedida pode ser motivada pelo assédio moral, na hipótese em que o empregado pede demissão por não conseguir mais aguentar a pressão psicológica que vem sofrendo da empresa. Tendo em vista que uma das consequências do assédio moral é o afastamento da vítima do ambiente de trabalho.

Porém, nos casos em que a motivação da despedida do trabalhador é a prática de assédio moral, conforme disposto no artigo 4º da Lei n. 9.029/95, há duas possibilidades, quais sejam, a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Assim, há também outras consequências ao assédio moral no ambiente de trabalho, além da nulidade de despedida, importante questão é a rescisão indireta do

¹⁴⁴ FERREIRA, *Assédio moral nas relações de trabalho*, p. 74.

contrato de trabalho.

3.4.2 Rescisão indireta do contrato de trabalho

Contudo, essa pode ser interpretada como a interrupção do contrato de trabalho por justa causa praticada pelo empregador. Estão dispostas no artigo 483, alíneas 'a' e 'b' da Consolidação das Leis do Trabalho as hipóteses em que o empregado pode pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho representando desta forma uma punição ao empregador que cometeu a conduta abusiva. Então:

A Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 483, construiu em defesa do empregado as hipóteses nas quais ele pode exercer seu direito de resistência, através da rescisão indireta do contrato, e pleitear a indenização como quando despedido injustamente.¹⁴⁵

Dessa forma, é evidente que a legislação trabalhista, coíbe as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho e, garante a proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores impostas pelo contrato de trabalho ao empregado. Portanto:

¹⁴⁵ GUEDES, *Terror Psicológico no trabalho*, p. 103.

O assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante, atingindo a dignidade humana da pessoa do trabalhador; outrossim, impede um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado (CF, art. 225) e é capaz de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego, em razão da grave violação pelo empregador ou pelo preposto deste das obrigações contratuais trabalhistas.¹⁴⁶

Assim, “[...] os efeitos jurídicos e econômicos da despedida indireta são equivalentes aos da despedida sem justa causa, quando o empregado faz jus a todas as parcelas devidas neste caso de extinção contratual [...]”.¹⁴⁷

3.4.3 Rompimento contratual por justa causa

Contudo, é possível o rompimento contratual por justa causa em todas as espécies de assédio moral praticados no ambiente de trabalho. Ou seja, quando o superior hierárquico assedia o empregado (assédio moral vertical descendente), um empregado assedia o empregador (assédio moral vertical ascendente), e também, no caso de um colega assediar outro (assédio moral horizontal).

Também pode ocorrer segundo nosso ordenamento jurídico a demissão por justa causa, em outras palavras, a Consolidação das Leis do Trabalho “autoriza a justa causa dos colegas, chefes, gerentes, diretores, responsáveis pelo agir ilícito (art. 482, b, da CLT)”.¹⁴⁸

E, por fim, no tocante às consequências jurídicas do assédio moral, a reparação dos danos morais.

¹⁴⁶ ALKIMIN, **Assédio moral na relação de trabalho**, p. 89.

¹⁴⁷ VECCHI, **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**, v. I, p. 222.

¹⁴⁸ MENEZES, Cláudio Armando C. de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista LTr Legislação do trabalho**. ano 67, n, 03, março, 2003. p. 291 – 293.

3.4.4 Responsabilidade civil do empregador e a reparação dos danos morais

De fato, a reparação dos danos morais é necessária em decorrência dos prejuízos causados pela prática do assédio moral. Todo trabalhador que sofrer lesão, principalmente moral, deve ter direito à indenização, ou seja, haverá sempre direito à indenização por danos morais, para todos aqueles que forem lesados. É admitida a indenização por dano moral decorrente dos atos da relação de emprego existente entre patrão e empregado.

Assim, a indenização por danos morais decorrente do assédio moral é a consequência do reconhecimento da relevância dos valores da dignidade humana do trabalhador que deve ser devidamente reparada quando restar ofendida. Por isso, “A solução do assédio moral através de indenização por danos morais encontra respaldo legal na legislação civil, aplicável subsidiariamente na seara trabalhista”.¹⁴⁹

Posteriormente, à análise da reparação por danos morais como consequência jurídica do assédio moral em relação ao contrato de trabalho, se faz necessário um estudo sobre a responsabilidade civil do empregador pelos danos causados aos empregados vítimas de assédio moral nas relações de emprego.

Por conseguinte, é cabível a reparação dos danos morais causados às vítimas de assédio moral causados no ambiente de trabalho. Já que, “A responsabilidade civil está a cada dia mais presente na esfera trabalhista. Antes raros, atualmente são comuns os pedidos de dano moral oriundos de práticas abusivas, podendo-se mencionar o assédio moral”.¹⁵⁰ Vejamos no trecho:

¹⁴⁹ FERREIRA, **Assédio moral nas relações de trabalho**, p. 119.

¹⁵⁰ SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Punitive damages* e o direito do trabalho brasileiro – adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal. **Revista LTr**, São Paulo: n. 5, v. 75, 2011. p. 580.

Portanto, a responsabilidade civil por prática de danos morais é uma forma ágil e eficiente de proteger, repressiva ou preventivamente, a dignidade da pessoa humana [...]. Por meio de mecanismos compensatórios, sem falar no possível caráter punitivo, a responsabilização permite proteger um sem-número de situações que atentem contra a personalidade humana e o assédio moral é uma delas.¹⁵¹

Dessa forma, é considerado ato ilícito a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viole direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, conforme disposto no artigo 186 do Código Civil Brasileiro, além disso, em seu artigo 927 está estabelecido que “aquele que por ato ilícito, causa dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.¹⁵²

Sendo assim, “Também cometerá o ato ilícito o empregador, ou, aquele que receber poderes delegados deste, quando, ao exercer o legítimo poder de direção e comando, exceder”¹⁵³ então, “manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes” (artigo 927, CC). Assim:

De acordo com a sistemática do nosso Código Civil, o empregado que incidir na prática do assédio moral cometerá ato ilícito e, conseqüentemente, deverá ser responsabilizado diretamente pelos danos morais e materiais, sem prejuízo da responsabilidade indireta do empregador pelos atos de seus empregados e prepostos (CC, art. 932, inc. III), cuja responsabilidade é objetiva, ou seja, independe da existência de culpa do empregador (CC, art. 933 e parágrafo único do 927), lembrando que a responsabilidade do empregador é solidária (CC, art. 942, parágrafo único).¹⁵⁴

Da mesma forma, “Na hipótese do assédio moral, a violação de direito é caracterizada pelas condutas assediadoras promovidas pelo empregador ou permitidas

¹⁵¹ MUÇOUÇA, Renato de Almeida O. O assédio moral coletivo. *Revista LTr*, São Paulo: n. 8, v. 73, 2009. p. 996.

¹⁵² ALKIMIN, *Assédio moral na relação de trabalho*, p. 103.

¹⁵³ *Ibidem*, p. 103.

¹⁵⁴ *Ibidem*, p. 103 – 104.

por ele”.¹⁵⁵ Para a indenização por danos morais em consequência de assédio moral é suficiente a ocorrência das condutas assediadoras que prejudiquem o trabalhador, essas condutas, por sua vez, funcionam como critério objetivo para ocorrência da responsabilização por danos morais. Então:

Quanto à pessoa sobre a qual recairá a responsabilidade de tais danos, o entendimento é pacífico: o empregador. Pela aplicação dos [...] arts. 932 e 933 do Código Civil, a responsabilidade da empresa no caso de assédio moral é objetiva. Esse entendimento encontra respaldo no próprio Supremo Tribunal Federal, que não deixou dúvidas na Súmula nº 341 ao ditar que “*é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto*”.¹⁵⁶

Portanto, a reparação do dano, decorrente do assédio moral no trabalho, encontra o seu fundamento na responsabilidade civil objetiva, onde o empregado tem apenas que provar a relação de emprego existente, e que o assédio moral causador do dano ocorreu em virtude da relação trabalhista, sem precisar provar a culpa do responsável.¹⁵⁷

Por fim, em face da responsabilidade objetiva, a legislação brasileira visa garantir ao trabalhador que teve a sua dignidade como pessoa humana e seus direitos fundamentais lesados a obtenção de indenização como meio de reparação da prática perversa sofrida através do assédio moral na relação de emprego.

¹⁵⁵ FERREIRA, **Assédio moral nas relações de trabalho**, p. 121.

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 122.

¹⁵⁷ CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 140 – 141.

CONCLUSÃO

Sabe-se que os principais precursores da Revolução Industrial do século XVIII foram os trabalhadores ingleses. Pois foi onde a revolução se deu primeiro, onde foram concentradas as primeiras reivindicações trabalhistas e, assim, onde a solidariedade de classe se apresentou mais rapidamente. Naquela época, os trabalhadores eram submetidos a extensas jornadas diárias de trabalho nas fábricas que estavam sendo criadas, e queriam melhores condições de trabalho. O trabalho, além de pesado, era perigoso e causava muitos danos à saúde, não havia diferença para o serviço noturno ou diurno, muito menos entre homens, crianças ou mulheres. E mais, a contraprestação era baixa e insuficiente, muitas vezes não atendendo às necessidades do operário e de sua família.

Este momento histórico foi o palco principal para a produção em larga escala, pois primava o lucro, a propriedade privada, o capital e o trabalho subordinado. Neste momento formou-se o cenário para as primeiras lutas da classe trabalhadora, após reunirem-se em sindicatos, com o intuito de buscarem melhores salários, redução de horas trabalhadas e condições de trabalho mais humano.

Do mesmo modo, é importante destacar que o Estado da época se mantinha completamente negligente frente às questões sociais, em especial às relações que decorriam do trabalho nas fábricas, uma vez que se mantinha preocupado apenas com o cumprimento e a manutenção dos acordos de vontade. Dessa forma, dava-se maior liberdade aos privados, pois não se mostravam muito preocupados com os acordos trabalhistas que eram firmados e muito menos com as consequências que podiam ter.

Contudo, no âmbito das manifestações trabalhistas, como já citado acima, o Estado passou a interferir nas relações sociais e trabalhistas, de forma muito fraca, já que a princípio, passou a disciplinar o assunto estabelecendo regras as quais deveriam ser observadas pelos industriais. Passa-se, dessa forma, a decidir quem está mais vulnerável quanto à relação capital/trabalho, com o objetivo de moldar um equilíbrio entre as relações, buscando tratar de forma igualitária, os quais na prática são

desiguais.

Assim, o primário e, por assim dizer delicado conjunto de leis, o qual foi o principal objeto da batalha social dos operários ingleses no espaço de trabalho fabril, foi então reconhecido pelo Estado e transformado em lei. Já no Brasil, a partir de 1930, iniciou-se uma intensa atividade para criar-se uma legislação trabalhista, a citar a CLT, e a promulgação da Constituição de 1934, a qual deu início à discussão sobre o problema trabalhista.

Sem dúvida, essa transformação constitucional brasileira culminou com a Carta de 1988. Neles, se buscou o direito do trabalho para equilibrar a relação entre o capital e a mão de obra, favorecendo este em função daquele. Pode-se verificar pelo disposto no artigo 7º da Constituição Federal, o Estado institui direitos mínimos que devem ser observados na relação, podendo somar outros ainda sendo que os mesmo devem ser benéficos ao trabalhador. Para isso, definiu-se sobre a duração do trabalho, quando, no inciso XIII do mencionado artigo. A Carta Magna dispõe que para todo e qualquer trabalhador brasileiro será de oito horas a jornada de trabalho, exceto e tão somente os casos de redução e compensação, ambos mediante negociação coletiva.

Afinal, a limitação da jornada de trabalho diária é algo que diz respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, como que a Carta Magna em seu artigo 1º. Afinal se faz necessário que o trabalhador tenha tempo para interagir no espaço familiar, bem como com a sociedade, para que assim possa recompor suas energias físicas e para que não sofra abalo emocional devido ao excesso de trabalho. Com a imposição da jornada de trabalho pode-se dizer que há repercussão na esfera socioeconômica, uma vez que reduzindo a jornada de trabalho, abrem-se mais vagas no mercado, o que por sua vez acaba gerando mais oportunidades para outras pessoas. Dessa forma ao invés de sobrecarregar uma só pessoa, o trabalho pode ser compartilhado, realizando-se normal e razoavelmente por mais de um profissional. O que deve ser respeitada é a garantia de um mínimo de repouso ao empregado, estabelecendo-se assim, o máximo de horas que possa trabalhar em um dia.

Sem dúvida, o direito ao repouso, o qual é um direito fundamental, deve ser preservado com a mesma proteção à vida, porém a história nos mostra que isso nem

sempre ocorreu.

Todavia, neste contexto de busca pelo aumento de produtividade empresarial desmedida, aliada à globalização da economia, surgiu outro problema, o surgimento do assédio moral, podendo ser definido como conduta desumana, atingindo diretamente a dignidade do trabalhador que vem a sofrer o abuso.

Logo, devemos salientar que a organização atual do trabalho é uma das principais causas de propagação do assédio moral, uma vez que estimula a concorrência e competitividade dentro da empresa, pois estipulando metas de produtividade, ocasionando a pressão e a desestruturação do assediado na empresa.

Para tanto, procurou-se demonstrar que o assédio moral caracteriza-se por uma agressão sofrida pelo trabalhador. Este constrangimento traz danos às pessoas, já que as expõe a situações humilhantes e constrangedoras que se repetem e se prolongam durante a jornada de trabalho.

Verificou-se, ainda, que o assédio moral, prática degradante e humilhante que fere a dignidade humana da pessoa do trabalhador vem sendo acolhido pela doutrina. Dessa forma, frente à sua carência por leis específicas, essa prática vem sendo interpretada por analogia a alguns dispositivos da Constituição Federal, conforme artigo 5º, V e X, na observância de princípios fundamentais que consideram o assédio moral como sendo um dos motivos para a rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo dado à vítima direito à indenização pelos danos morais sofridos.

Dessa maneira, o assédio moral se impõe, uma vez que tal prática perpassa o ambiente de trabalho e fere as garantias constitucionais do trabalhador, causando graves danos à dignidade do empregado como pessoa humana. A prática do assédio moral desrespeita os direitos e garantias individuais, degradando o ambiente de trabalho.

Inegavelmente, torna-se importantíssima a aplicação dos direitos humanos fundamentais, já que representam a mais alta forma de proteção aos princípios relevantes da condição humana, afinal visam dar ênfase aos valores individuais de cada pessoa, para que todos possam viver e ser respeitados como seres humanos diante de toda a sociedade.

Todavia deve-se mencionar que, o assédio moral pode causar várias consequências jurídicas para a relação de trabalho, pode-se destacar a nulidade de despedida, a rescisão indireta do contrato de trabalho, rompimento contratual por justa causa e possibilidade de reparação dos danos morais advindos da sua prática, por intermédio da responsabilidade civil.

Portanto, a prática do assédio moral provoca um dano pessoal inestimável ao trabalhador assediado, para tanto deve ser proibido e reparado, uma vez que quem o comete deve ser responsabilizado, não pode se sair impune.

Atualmente muitas empresas se utilizam do regime de metas, o qual leva em consideração somente o financeiro, anulando o ambiente salutar, cobrando que as mesmas se cumpram, mesmo que para isso não haja condições de que se realizem, de modo que gera ao trabalhador uma enorme pressão e se exerça violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente.

Acima de tudo, a prática do assédio moral atenta diretamente contra a dignidade do trabalhador, infringindo uma garantia Constitucional e da Consolidação das Leis do Trabalho, violando direitos e garantias, o que reflete de forma a prejudicar sua qualidade de vida.

Por fim, e apesar de o direito estar em constante transformação devido aos avanços que fazem parte da sociedade, conseguiu-se chegar a algumas conclusões, que, todavia, não findam este assunto.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9. ed. Campinas: Cortez, 2003, p. 25 e 191, apud, VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**. UPF. Passo Fundo: v. I, 2009.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2011.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão dos princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

BRASIL, **Código Civil**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 17 agos. 2011.

_____, **Código Penal**. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm> Acesso em 17 de agos. 2011.

_____, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 17 agos. 2011.

_____, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 17 agos. 2011.

CABRINI, Conceição, CATELLI JUNIOR, Roberto, MONTELATTO, Andrea. **História temática: o mundo dos cidadãos**. 2. Ed. São Paulo: Scipione, 2005.

CARVALHO, Nordson Gonçalves. **Assédio moral na relação de trabalho**. 1. Ed. São Paulo: Rideel, 2009.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

COLUSSI, Fernando Augusto Melo, MOZZATO, Anelise Rebelato: **Dilemas vividos pelos trabalhadores assediados no ambiente de trabalho**. In: GRZYBOVSKI, Denize, MOZZATO, Anelise Rebelato, PEREIRA, André da Silva (Org.). **Assédio moral no trabalho, múltiplos olhares**. Passo Fundo: Imed. 2010.

COTRIM, Gilberto. **História Geral Nova Consciência: era moderna e mundo contemporâneo**. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

DARCANCHV, MARA VIDIGAL. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho**. Disponível em <<http://www.conpedi.org.br/conteudo.php>> Acesso em 17 agos. 2011.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. De 10 de dezembro de 1948. Disponível em <http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf> Acesso em 17 agos. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTR, 2011.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. Ed. Campinas: Russell, 2010.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**, São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GOMES, Orlando et al. **Curso de direito do trabalho**. 18. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GRZYBOVSKI, Denize, MOZZATO, Anelise Rebelato, PEREIRA, André da Silva. **Assédio moral no trabalho, múltiplos olhares**. Passo Fundo: Imed, 2010.

GUEDES, Jones Gabriel, COLUSSI, Luiz Antonio, GRZYBOVSKI, Denize. Responsabilidade pelos danos morais nos casos de assédio moral vertical nas relações de trabalho. In: GRZYBOVSKI, Denize, MOZZATO, Anelise Rebelato, PEREIRA, André da Silva (Org.). **Assédio moral no trabalho, múltiplos olhares**. Passo Fundo: Imed, 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

MARCANTONIO, Denise Jaques, PEGO, Rafael Foresti. Direitos fundamentais, direitos da personalidade e o direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: n. 2, v. 75, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MELLO, Roberta Dantas de. O Brasil e a redução da duração semanal de trabalho para 40 horas – um debate contemporâneo. **Revista LTr**, São Paulo: n. 2, v. 75, 2011.

MENEZES, Cláudio Armando C. de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista LTr Legislação do trabalho**. ano 67, n, 03, março, 2003.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: n. 5, v. 74, 2010.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**, 15. Ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida O. O assédio moral coletivo. **Revista LTr**, São Paulo: n. 8, v. 73, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. Ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. Ed. São Paulo: LTR, 2007.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade humana**. São Paulo: Saraiva, 2006.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Fundamentação Material dos Direitos Fundamentais na Contemporaneidade. **Revista LTr**, São Paulo: n. 11, v. 74, 2010.

PINTO, Geraldo Augusto. **Uma abordagem metodológica do tema reestruturação produtiva**. Disponível em http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_pinto.pdf Acesso em 12 set. 2012.

RAMOS FILHO, Wilson. Delinquência patronal, repressão e reparação. **Revista dos magistrados da justiça do trabalho da 15ª região – AMATRA XV**. N. 2. São Paulo: LTr, 2009.

RENCK, Beatriz. Assédio moral na relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre: HS Editora Ltda, v. 34, 2006.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 8. Ed. Curitiba: Juruá, 2001.

SAAD, Eduardi Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho: comentada**. São Paulo: Saraiva, 2000.

SANTOS, Adriana de Góes dos. A inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre: n. 327, v. 28, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 8. Ed. Rev. E atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional. 26. Ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SINGER, Paul, **A cidadania para todos**. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassani (Org.). História da cidadania. São Paulo: Contexto, 2008.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Punitive damages* e o direito do trabalho brasileiro – adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal. **Revista LTr**, São Paulo: n. 5, v. 75, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. 1. 21. Ed. São Paulo: LTR, 2003.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**. UPF. Passo Fundo: v. II, 2007.

_____. **Noções de Direito do TRABALHO: um enfoque constitucional**. UPF. Passo Fundo: v. I, 2009.

VICENTINO, Cláudio. **História geral**. 8. Ed. São Paulo: Scipione, 2000.