

O Assédio Moral no Trabalho: terminologia, conceito, motivos e espécies

Workplace Bullying: terminology, concept, motivations and types

Ana Virginia Moreira Gomes

Benedito Augusto da Silva Neto

Resumo

Este artigo tem com objetivo analisar juridicamente o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho. Essa espécie de violência afronta princípios constitucionais fundamentais, uma vez que resulta na ofensa do princípio da dignidade da pessoa humana (art.1º, inciso III, da Constituição Federal - CF) com consequente dano à saúde física e mental do trabalhador (art.6º, da CF), e aumento dos riscos à saúde do trabalhador (art.7º, Inciso XXII, da CF). Dada a relevância do tema, o objetivo deste trabalho trata de delinear de forma precisa o conceito e as espécies do assédio moral nas relações de trabalho e analisar de forma crítica as causas da sua ocorrência. Para isso, examinaremos duas situações específicas: o assédio moral em trabalhadores precários e o assédio moral em altos empregados. A escolha desses dois grupos indica que o fenômeno do assédio se dá tanto no caso de trabalhadores que se encontram em condições de maior subordinação, quanto no de trabalhadores com maior grau de autonomia no exercício do seu trabalho. Qual é, então, o elemento presente na relação de emprego que propicia o surgimento do assédio moral? Essa questão será enfrentada ao

· Professora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza. Doutora em Direito do Trabalho pela USP.

· Promotor de Justiça e Diretor-Geral da Escola Superior do Ministério Público do Estado do Ceará. Professor da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza-FAMETRO. Especialista em Direito Penal, Direito Constitucional e Direito do Trabalho pela Universidade de Fortaleza-UNIFOR. Especialista em Filosofia Moderna do Direito pela Universidade Estadual do Ceará-UECE. Mestre em Filosofia pela Universidade Estadual do Ceará-UECE e Doutorando em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza-UNIFOR.

longo deste estudo.

Palavras-Chaves

Violência; assédio moral; trabalho; dignidade e saúde.

Abstract

This paper legally analyzes the phenomenon of workplace bullying. This type of violence in the workplace violates fundamental constitutional principles, since workplace bullying harms the principle of human dignity (Article 1, Section III of the Federal Constitution - FC) with consequent damage to the workers' physical and mental health (Article 6 of the FC), and increases the risks to workers' health (Article 7, Section XXII of the FC). Given the relevance of the topic, the purpose of this study is to delineate accurately the concept and species of workplace bullying and critically analyze the causes of its occurrence. For this, the paper examines two specific situations: workplace bullying against precarious workers and in the case of high employees. The choice of these two groups indicates that the phenomenon of workplace bullying occurs both in the case of workers who are in conditions of greater subordination, as in the case of workers with higher degree of autonomy in the performance of their job. What is, then, the element present in the employment relationship that might promote the occurrence of workplace bullying? This issue will be addressed throughout this study.

Keywords

Violence; workplace bullying; work; dignity and health

Introdução

Este artigo tem com objetivo analisar juridicamente o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho. Essa espécie de violência afronta princípios constitucionais fundamentais, uma vez que resulta na ofensa do princípio da dignidade da pessoa humana (art.1º, inciso III, da Constituição Federal - CF) com consequente dano à saúde física e mental do trabalhador (art.6º, da CF), e aumento dos riscos à saúde do trabalhador (art.7º, Inciso XXII, da CF). Dada a relevância do tema, o objetivo deste trabalho trata de delinear de forma precisa o conceito e as espécies do assédio moral nas relações de trabalho e analisar de forma crítica as causas da sua ocorrência. Para isso, examinaremos duas situações específicas: o assédio moral em trabalhadores precários e o assédio moral em altos empregados. A escolha desses dois grupos indica que o fenômeno do assédio se dá tanto no caso de trabalhadores que se encontram em condições de maior subordinação, quanto no de trabalhadores com maior grau de autonomia no exercício do seu trabalho. Qual é, então, o elemento presente na relação de emprego que propicia o surgimento do assédio moral? Essa questão será enfrentada ao longo deste estudo.

O estudo do assédio moral no ambiente de trabalho deve ser tratado de forma mais específica, dadas as suas peculiaridades e gravidade. O conflito decorrente do assédio moral no trabalho tem o tom de uma relação contínua. Não se trata de atos pontuais praticados pelo agressor, porém de comportamentos agressivos e seguidos que corroem aos poucos a autoestima do trabalhador, vítima do terror psicológico. Dada a sua ocorrência fragmentada, ocorre muitas vezes, de ser o conflito mascarado pelo agressor, propositalmente ignorado pelo empregador ou superiores hierárquicos e suportado em silêncio pela vítima.

A inquietação que assoma o estudo do tema, segundo Márcia Novaes Guedes (2008, p.31) direciona para um aspecto irrenunciável da dignidade humana: a saúde do corpo e da mente do trabalhador vítima do assédio moral no ambiente de trabalho. Tchilla Helena Candido (2011, p.77) anuncia que as alterações da personalidade do trabalhador posteriores ao estresse vivenciado como vítima do assédio moral se manifestam por meio de doenças psiquiátricas, as quais potencialmente darão espaço para um campo amplo de outras afecções que poderão se desenvolver no empregado ofendido.

A dignidade do trabalhador é um valor supremo que fundamenta o conteúdo normativo do direito social fundamental à saúde. Um ambiente de trabalho livre de stress e violência é fundamental à garantia desse direito no âmbito do trabalho. Nesse diapasão, lutar contra a prática de assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício dos demais direitos fundamentais. O diálogo científico é capaz de traduzir as necessidades do cotidiano dos trabalhadores enfermos pela pressão do terror psicológico, tirando o véu das situações de assédio moral que se repetem diariamente nos ambientes de trabalho, a fim de discutir, analisar e contribuir para a correção desse grave problema social, resgatando com isso a dignidade do trabalhador.

Este artigo está dividido em 5 itens. Inicialmente, discute-se a terminologia e o conceito de assédio moral na literatura especializada para, a seguir, examinar-se os motivos que levam à prática do assédio e a classificação das espécies de assédio. O item 3 examina o tratamento legal e as eventuais lacunas acerca da regulação do assédio moral no Brasil, além de realizar uma breve análise da evolução jurisprudencial do tema. Os itens 4 e 5 discutem o assédio moral no caso dos trabalhadores vulneráveis e em relação aos altos empregados, respectivamente. O intuito dessa análise é examinar quais características da relação de emprego podem propiciar a ocorrência do assédio. A conclusão observa a relação entre a proteção à dignidade do trabalhador e ao seu direito à saúde e a repressão à prática do assédio moral.

1. O Assédio Moral na literatura: terminologia e conceito

Tradicionalmente, a proteção à saúde e à segurança do trabalhador no local de trabalho focava nos potenciais riscos à integridade física do trabalhador. Crescentemente, no entanto, a doutrina, tribunais e legislações especializadas vêm voltando sua atenção para as agressões psicológicas que podem ser sofridas pelo empregado no local de trabalho e que estão ainda relacionadas a outras formas atuais de riscos sofridos pelo trabalhador, como o stress no trabalho, o assédio sexual e a violência física (COBB, 2012, p.2; CHAPPELL *et al*, 2006, p.17). Christophe Dejours (2003, p.25), por exemplo, em seu livro “A loucura do

trabalho”, trata das psicopatologias do trabalho, trazendo à tona um tema que, até então era bem pouco explorado: a afetação da saúde física e mental/emocional do trabalhador, por ocasião da pressão do dia a dia sofrida pela grande maioria dos profissionais e seu sofrimento no trabalho. Conforme a OIT:

The new profile of violence at work that emerges is one which gives equal emphasis to inappropriate physical and psychological behaviour, and full recognition to the significance of non-physical workplace violence. It is also a profile that recognizes that violence at work is not limited to a specified workplace, like an office, factory or retail establishment. There is a risk of violence during commuting and in non-traditional workplaces such as homes, satellite centres and mobile locations that are being used increasingly as a result of the spread of new information technologies. (CHAPPELL *et al*, 2006, p.23).

O termo mais utilizado na doutrina brasileira para denominar a agressão psicológica no trabalho é o de “assédio moral”; porém outros termos são utilizados com frequência em diferentes países, como por exemplo, o “mobbing” em países escandinavos, o “workplace bullying” em países anglo-saxões e “moral” ou “psychological harassment” em países de língua francesa (COBB, 2012, p.3).

Na doutrina internacional, o psicólogo sueco Heinz Leymann foi um dos pioneiros no estudo do assédio moral no local de trabalho. Utilizando o termo “mobbing”¹ para indicar o assédio, o autor o define da seguinte forma: “hostile and unethical communication, which is directed in a systematic way by one or a few individuals mainly towards one individual who, due to mobbing, is pushed into a helpless and defenceless position, being held there by means of continuing mobbing activities” (LEYMANN, 1990, p.120). Conforme o autor, o assédio moral se caracteriza por ocorrer quase que diariamente ou semanalmente por um longo período (por exemplo, por volta de seis meses), levando a vítima ao sofrimento físico, psicológico e social. O dano social usualmente resulta da perda de produtividade da vítima no trabalho, de ausências em razão de mal estar físico e/ou psicológico resultante do assédio.

¹ O verbo “to mob” significa o ato de um grupo de pessoas de se reunir em torno de outro de modo agressivo ou inoportuno.

Essa situação pode levar à perda de promoções, rebaixamento profissional e mesmo à despedida da vítima, culpando-se essa pelos efeitos sofridos em decorrência do assédio.

A literatura juslaboralista brasileira vem buscando conceituar o assédio moral no trabalho. Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 650) observa, que no ambiente de trabalho, esse fenômeno se caracteriza como a conduta repetida pelo sujeito ativo com o fito de desgastar o equilíbrio emocional do trabalhador, através de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensões emocionais graves.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2014, p. 175) afirma que o “terror psicológico no trabalho”, é uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado, podendo resultar em enfermidades graves como a depressão e, até mesmo, o suicídio. Vólia Bomfim Cassar (2013, p. 918) testifica que o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas executadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Para Francisco das Chagas Lima Filho (2009, p. 102), a conduta assediante é sempre uma conduta pluriofensiva, “pois pode afetar uma série de valores e bens, inclusive até mesmo levando à perda da vida da vítima.”

Adriane Reis de Araújo (2012, p. 76) ressalta a gravidade do assédio moral organizacional a partir do conjunto de condutas abusivas, exercidas de forma sistemática, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte em humilhação ou constrangimento de um ou mais trabalhadores com a finalidade de se obter o engajamento de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da violação a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos. Nesse sentido, em breve relato sobre o assédio moral na relação de trabalho, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2014, p.175) expõe:

Efetivamente, o chamado “terror psicológico no trabalho” ou *mobbing* pode

acarretar danos emocionais e doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão e, até mesmo, o suicídio.

Como se pode notar, o assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art.1.º, incisos III e IV, da CF/88), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art.3.º, inciso IV, da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art.5.º, inciso III, da CF/1988) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art.5, inciso X, da CF/1988).

Resta claro assim a caracterização do assédio moral como uma conduta contínua e prolongada por parte de um integrante do local de trabalho (empregador ou colega de trabalho) direcionada ao trabalhador-vítima, de modo verbal (piadas, por exemplo) ou não (com o silêncio ao não responder às solicitações da vítima, por exemplo) ou mesmo pela forma de se organizar o trabalho (relegando à vítima funções de menor responsabilidade, por exemplo) com o fim de causar-lhe sofrimento e dano. Em suma, pode-se concluir que são dois os requisitos para a configuração do assédio: a ação de um comportamento negativo e a ação de um comportamento que cause alguma forma de dano psicológico à vítima (Lippel, 2010, p.3).

2. O assédio Moral na literatura: motivos e espécies

Fazendo-se um contraponto ente as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho e os motivos que contribuem para tal, é válido recorrer a Jean-Jacques Rousseau (1978, p. 267) quando em seu “discurso sobre a origem da desigualdade” ao definir o homem no *estado de natureza*, em sua condição pré-social, afirma que ele é suscetível de piedade, no entanto, na passagem para o *estado civil*, ou social, ressai a ambição devoradora do primata hipersocial que a sociedade alimenta e ajuda a corromper. Nesse sentido, Leymann observa (1990, p.121) que pesquisas empíricas indicam que o assédio é usualmente deflagrado a partir de um incidente que pode ou não se relacionar ao trabalho, quando um ou mais trabalhadores, superiores hierárquicos ou não, ou empregadores passam a manipular a comunicação com a vítima com a intenção direta de causar dano ou puni-la.

É importante, ressaltar que o debate sobre os motivos que levam à prática do assédio moral no trabalho se insere na discussão mais ampla sobre a violência no local de trabalho.² Chappell alerta que uma complexidade de fatores pode levar a um comportamento violento, desde causas individuais a fatores sociais, incluindo-se dentre essas normas culturais (CHAPPELL, 2006, p. 113). Assim, dentre os principais fatores, pode-se citar: a influência da família no desenvolvimento infantil (situações de abuso ou agressão); normas de comportamentos sociais que valorizem ou tolerem a violência; desigualdade econômica; desintegração cultural; características físicas do local de trabalho (um ambiente limpo, iluminado e organizado inibe a violência); desigualdade de gênero; fatores de personalidade (falta de empatia, impulsividade, inabilidade de aceitar frustrações); abuso de substâncias químicas; fatores biológicos³ e doenças mentais (CHAPPELL *et al*, 2006, pp. 114-116).

A psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2011) identifica o significado desse problema social complexo, o assédio moral, como uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas extremamente destrutiva, porquanto cada ataque tomado de forma isolado não se torna grave, mas é o efeito cumulativo dos microtraumas frequentes e repetidos que caracterizam a agressão. Ao deslindar dessa forma o assédio moral, a autora conceitua seus aspectos no ambiente de labor:

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 (MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, 2011, p. 17).

² Chappell, em relatório feito para a Organização Internacional do Trabalho - OIT, inclui o assédio moral como uma das formas de violência no trabalho. Conforme o autor, a OIT define violência no trabalho como “Any action, incident or behaviour that departs from reasonable conduct in which a person is assaulted, threatened, harmed, injured in the course of, or as a direct result of, his or her work” (CHAPPELL, 2006, p. 10).

³ Em um estudo sobre assédio moral no contexto Norte-Americano, observou-se que “The vast majority of bullies are men (69%...). Male perpetrators seem to prefer targeting women (57%) more than other men (43%). Women bullies were less “equitable” when choosing their targets for bullying. Women bullied women in 68% of cases. Namie, Gary. 2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. Disponível em: <>. Acesso em 18 Julho 2014.

Nesse sentido Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 14) enfatiza o caráter de microagressões do assédio moral no trabalho como sendo um comportamento abusivo, 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. (negrito nosso).

Marie-France Hirigoyen (2011) descreve, através de uma lista de atitudes hostis, alguns dos métodos mais comuns de assédio nas relações trabalhistas, conforme se pode observar a seguir:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho: a) retirar da vítima a autonomia; b) não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; c) contestar sistematicamente todas as suas decisões; d) criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; e) privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; f) retirar o trabalho que normalmente lhe compete; g) dar-lhe permanentemente novas tarefas; h) atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; i) atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; j) pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); k) agir de modo a impedir que obtenha promoção; l) atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; m) atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; n) causar danos em seu local de trabalho; o) dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; p) não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho; q) induzir a vítima ao erro (MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, 2011, p. 108).

Ainda de acordo com a autora supramencionada, atitudes como: isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade da pessoa humana; além da violência física e verbal, também figuram como métodos de assédio moral nas relações de trabalho:

2) Isolamento e recusa de comunicação: a) a vítima é interrompida constantemente; b) superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; c) a comunicação com ela é unicamente por escrito; d) recusam todo contato com ela, mesmo o visual; e) é posta separada dos outros; f) ignoram

sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; g) proíbem os colegas de lhe falar; h) já não a deixam falar com ninguém; i) a direção recusa qualquer pedido de entrevista. 3) Atentado contra a dignidade: a) utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; b) fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); c) é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; d) espalham rumores a seu respeito; e) atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); f) zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada; g) criticam sua vida privada; h) zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; i) implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; j) atribuem-lhe tarefas humilhantes; k) é injuriada com termos obscenos ou degradantes. 4) Violência verbal, física ou sexual: a) ameaças de violência física; b) agredem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; c) falam com ela aos gritos; d) invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; e) seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; f) fazem estragos em seu automóvel; g) é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); h) não levam em conta seus problemas de saúde (MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, 2011, p. 109).

É importante observar, portanto, que não é condição para o assédio moral a existência de desigualdade de poder entre o agressor e a vítima. Assim, mesmo um superior hierárquico pode ser vítima de assédio por um empregado que seja hierarquicamente inferior. Com base em Marie-France Hirigoyen (2011, p.112), pode-se classificar o assédio moral praticado no ambiente de trabalho em quatro tipos: o vertical descendente (proveniente da hierarquia), que é originário de um ou de alguns dos superiores hierárquicos, que causa conseqüências graves na saúde do assediado e/ou empregado; o horizontal que é o advindo dos próprios colegas de trabalho, que surge geralmente entre dois empregados que disputam poder (cargo ou promoção) na empresa; o assédio misto pode ser caracterizado como a evolução de um assédio horizontal (que vem de colegas) para um assédio vertical descendente (que vem da hierarquia); e, finalmente, o assédio ascendente, que é o praticado por um ou vários subordinados em relação ao superior hierárquico, ou seja, pessoas que são assediadas na empresa por um ou mais subordinados.

3. O Assédio Moral na legislação e jurisprudência

Muitos países já contam com uma legislação sobre o assédio moral no ambiente de

trabalho, com a finalidade precípua de combater esse mal social, dos quais citamos: Estados Unidos, Chile, Colômbia, Portugal, França, Espanha, Suécia, Bélgica e Noruega. A Itália e a Alemanha, apesar de não possuírem uma legislação específica sobre o assunto, têm construído pela jurisprudência conceitos jurídicos abalizados acerca do tema com base em suas constituições e legislação infraconstitucional (SÔNIA MASCARO NASCIMENTO, 2011, p.30).

Na legislação pátria, o assédio moral no trabalho é abordado de forma restrita concernente à esfera do serviço público estadual e municipal, carecendo os trabalhadores das áreas da iniciativa privada e dos serviços públicos federais de uma legislação mais específica. No entanto, a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho já vem se firmando no sentido de reconhecer o assédio moral, aceitando, portanto, os argumentos das vítimas. A jurisprudência nacional aponta a primeira decisão sobre o assédio moral nas relações de trabalho, tomada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 17ª Região, no acórdão do recurso ordinário n. 1315.2000.00.17.00.1, Ac. 2276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ, 20-8-2002. A decisão em epígrafe reforça o entendimento da doutrina laboral, de que o terror psicológico destina-se a golpear a autoestima do empregado, corroendo a sua saúde física e mental, visando, sobretudo, antecipar a dispensa do emprego.

No setor público federal, os Projetos de Lei n. 4.591 e n. 5.972, ambos de 2001, bem como o Projeto n. 1.610, de 2003 tinham como objetivo alterar a Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para propor a aplicação de sanções administrativas à prática de assédio moral no serviço público federal. Os projetos, no entanto, foram arquivados, não havendo no momento outras tentativas de legislar sobre a matéria. Na iniciativa privada (setor privado) a União tenta a partir da sua competência privativa de legislar sobre Direito do Trabalho (art.22, inc. I, da Constituição Federal, de 1988) regular e punir através de lei federal a prática de assédio moral nas relações de trabalho com as propostas dos Projetos de Lei n. 2.369 e n. 2.593, ambos de 2003, em tramitação.

Quanto aos Estados, o Rio de Janeiro foi o pioneiro ao regulamentar o tema do assédio moral no trabalho através da Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002, vindo logo em seguida o Estado da Paraíba com a Lei Complementar n. 63, de 09 de julho de 2004 e o Rio

Grande do Sul através da Lei Complementar n. 12.561, de 12 de julho de 2006. No Estado do Ceará está em vigor a Lei n. 15.036, de 18 de novembro de 2011, publicada em 25 de novembro de 2011.

No setor público municipal brasileiro, as leis existentes sobre o assunto destinadas aos seus servidores vedam a prática do assédio moral nas dependências da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional. Tomando como base Sônia Mascaro Nascimento (2011, p.18) pode-se elencar as seguintes cidades que regulamentaram a matéria: a) Iracemápolis/SP, Lei n. 1.163, de 24 de março de 2000 e Decreto n.1.134, de 2001, que regulamentou a referida Lei; b) Cascavel/PR, Lei n. 3.243, de 15 de maio de 2001; c) Guarulhos/SP, Lei n. 358, de 19 de julho de 2001; d) Sidrolândia/MS, Lei n. 1.078, de 05 de novembro de 2001; e) Jaboticabal/SP, Lei n. 2.982, de 17 de novembro de 2001; f) Ubatuba/SP, Lei n. 2.120, de 20 de novembro de 2000; g) São Paulo/SP, Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002; h) Natal/RN, Lei n. 189, de 23 de fevereiro de 2002; i) Americana/SP, Lei n. 3.671, de 07 de junho de 2002; j) Campinas/SP, Lei n. 11.409, de 04 de novembro de 2002; k) São Gabriel do Oeste/MS, Lei n. 511, de 04 de abril de 2003; l) Ribeirão Preto/SP, Lei n. 9.736, de 19 de fevereiro de 2003; m) Presidente Venceslau/SP, Lei n. 2.377, de 04 de dezembro de 2003; n) Porto Alegre/RS, Lei Complementar n. 498, de 19 de dezembro de 2003; o) Santo André/SP, Lei n. 8.629, de 03 de janeiro de 2004; e, p) Catanduva/SP, Lei n. 4.205, de 04 de maio de 2006.

Embora o Brasil ainda não possua uma legislação específica em torno desse tema, percebe-se por meio da literatura que o assédio moral vem se configurando como uma realidade fática e agressiva que, dia após dia, tem tido maior visibilidade em face de sua ampla divulgação nos meios de comunicação, o que permite que as vítimas desse terrorismo psicológico entendam melhor a situação pela qual passam como reféns de seus algozes, e despertem para o fato de que o Estado desenvolveu alguns mecanismos de proteção e de repressão contra essa conduta abusiva.

Pode-se constatar a veracidade dessa assertiva quando se constata que vão chegando

de modo cada vez mais frequente aos Tribunais casos de assédio moral no ambiente de trabalho. O assédio pode assumir formas das mais variadas, senão vejamos a partir dessa decisão do TRT da 3ª Região – 5ª T. – RO 00227-2004-020-03-00-5 – *DJMG 7.8.2004* – *Just.Trab. HS 250/111*:

Assédio Moral - Indenização pelos danos dele decorrentes – Quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico além do regular e periódico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico motivada na suspeita de um comportamento ‘arredio e calado’ que é atribuído ao obreiro, este empregador ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado. A função natural da realização de exames médicos pelo empregado tem por objetivo salvaguardar a sua saúde, em cumprimento das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador instituídas na CLT. Nesse compasso, a indicação de exame psiquiátrico extraordinário consiste em ato desviado da sua função natural, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé, pelos costumes e pela finalidade social para se transformar em instrumento cujo propósito é de desgastar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, tornando o ato abusivo e, portanto, ilícito. O exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também, denominado *mobbing* ou *bullyin*, e enseja justa reparação da lesão dele decorrente que vai atuar como lenitivo dos sentimentos de indignação e angústia suportados pelo ofendido.

Observa-se através de uma visão panorâmica da ordem social, que em nosso país o tecido dos direitos sociais encontra-se bastante esgarçado por conta dos efeitos dos conflitos que se disseminam por diferentes esferas da vida pública. O palco das agressões em face das garantias consubstanciadas nos artigos 6º e 7º, Inciso XXII, da Constituição Federal, em especial quanto à dignidade e a saúde do trabalhador, não escolhe sexo, idade, ou classe social. Particularmente, quando envolve casos de assédio moral nas relações de trabalho. A ação do assédio encetada a partir da violência psicológica não tem fronteiras, usa o campo da imaginação e do livre arbítrio, passando pelo individualismo e narcisismo focalizando o outro apenas como objeto de uso, para assim se instalar em diversas áreas do convívio social. Dessa forma a presença de tal infortúnio é notada de forma continua no ambiente familiar, no acadêmico ou educacional e nas relações de trabalho, objeto específico deste estudo. A ausência de uma regulação específica sobre o tema configura uma lacuna no nosso ordenamento que vem sendo suprida pelo Judiciário trabalhista. No entanto, a ocorrência de modo tão frequente dessa violência contra o trabalhador e as análises que vêm sendo

desenvolvidas pela doutrina acerca da essencialidade da prevenção e repressão ao assédio como forma de se garantir a dignidade e saúde do trabalhador justificam a regulação dessa questão no âmbito do direito do trabalho.

Por fim, no âmbito internacional, a Convenção n.155 da OIT de 1981 sobre segurança e saúde dos trabalhadores trata da questão do assédio moral. Conforme a Convenção, o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam o bem estar e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. A Convenção 155 foi aprovada pelo Brasil, em 17 de março de 1992, pelo Decreto Legislativo n. 2 do Congresso Nacional, e foi ratificada em 18 de maio deste mesmo ano, sendo promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994, passando a ter vigência nacional em 18 de maio de 1993. Em sintonia com a Convenção n. 155, da OIT (1981), José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2013, p.76), assevera que a saúde do trabalhador, compõe, de forma inevitável, o chamado conteúdo essencial da dignidade da pessoa humana, não podendo, jamais, ser postergada sua proteção. Daí a importância do tema ora em estudo na pauta da legislação estrangeira e nacional, da doutrina e da jurisprudência.

4. O Assédio Moral e os trabalhadores vulneráveis

Tim Bentley *et al* (2011, p. 286), em estudo direcionado especialmente os trabalhadores da Nova Zelândia, observou que a taxa de prevalência do assédio moral no ambiente de trabalho é bastante significativa, apontando que o fenômeno é generalizado em todo o país. Lá como no nosso país, a ocorrência frequente de casos de assédio moral e a falta de regulação indicam que o ambiente de trabalho é consentâneo para germinar a violência laboral tendo em vista a má compreensão do problema e de como administrá-lo, aliado a falta de interesse para a sua real solução.

Neste aspecto, a nódoa psíquica dessa prática resulta muitas vezes de trauma quase insuperável pelas vítimas, geralmente referidas como “alvos”. A pesquisa em comento sugere que em algum momento de sua vida funcional, o empregado sofrerá assédio moral, bem como, de igual forma, aquelas pessoas que se dispõem a testemunhar sobre atos de perseguição no ambiente laboral. Conforme o autor, em razão do grande número de pesquisas em torno dos trabalhadores com vínculos de trabalho permanente, tem-se negligenciado os impactos do assédio moral em função dos trabalhadores vulneráveis.

Nesse diapasão, o alerta inicial consiste em observar o papel dos fatores organizacionais (fatores situacionais) que imprimem força à possibilidade da prática de assédio moral no trabalho. Nessa linha de raciocínio e para análise do problema, prevalecem os aspectos sistêmicos do assédio moral nas relações interpessoais de trabalho. Assim, na lógica dos aspectos sistêmicos, estão incluídos o status, o poder, a estrutura da empresa, controle, maus tratos de funcionários da administração, e os conflitos internos que contribuem sobremaneira para o assédio moral no trabalho. O poder e o status são considerados fatores situacionais mais propensos para a referida prática, afluam a partir da hierarquia no trabalho, e podem servir de gatilho para a consecução do assédio moral. O trabalhador precário usualmente tem um nível de poder mais reduzido na relação de emprego, sendo assim mais suscetível a essa violência. O Relatório da OIT sobre violência no trabalho, por exemplo, indica que a violência ocupacional é mais alta entre trabalhadores precários em certas indústrias, como por exemplo, em indústrias de vestimentas dado o excesso de controle do empregador em relação à realização de tarefas ou entre trabalhadores terceirizados na indústria de construção, uma vez que o alto nível de competitividade entre as empresas aumenta o risco de abusos verbais por parte do empregador (CHAPPELL *et al*, 2006, p.96).

A mudança na estrutura da empresa, ao tempo em que propicia a modernização e amplia o poder de produção, causa inicialmente confusão e ambigüidade quanto às funções e responsabilidades que devem ser desenvolvidas pelos empregados, e por isso são fatores e motivos para o abuso de poder. Essa prática é reconhecida hodiernamente pela chamada “gestão dura”, motivada pela ambição do aumento da pressão sobre os gestores e trabalhadores para cumprirem objetivos e metas. Nesse aspecto, estão as finalidades

organizacionais de melhorar o ritmo da produção em detrimento do número de trabalhadores, ou seja, maior escala de produção com o menor número de obreiros. Um ambiente de trabalho hostil, em que se permite um controle acirrado da subordinação empregatícia com supervisão excessiva, aliado a altas cargas de trabalho, ampliação de tarefas, e elevados níveis de competitividade, são fatores determinante para ausência de bons relacionamentos e permissivo para práticas insidiosas contra trabalhadores. A cultura organizacional que tolera agressividades contra trabalhadores em suas relações laborais é susceptível de produzir situações ideais para o contexto da prática de assédio moral no trabalho.

De acordo com Tim Bentley *et al* (2011, p.287), o impacto desses fatores na relação laboral pode agravar a situação dos trabalhadores contingentes (em trabalho temporário), ou seja, aqueles mais vulneráveis, cujas características mais marcantes da sua relação de emprego são a incerteza e a insegurança. Alerta que, no caso dos trabalhadores considerados vulneráveis, pouco se tem dito sobre a sua condição de “alvos” – vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho. Sugere que a impotência nas relações laborais, ou seja, a condição de trabalhador vulnerável contribui para se tornar vítima da prática do fenômeno em espécie.

Com esse argumento, afirma também que, em particular, raça e etnia são fatores de vulnerabilidade que estão presentes na prática de violência no trabalho (Ver tb CHAPPELL *et al*, 2006, p.98). Outro fator que representa vulnerabilidade no ambiente laboral, com maior probabilidade de incidência de assédio, são os trabalhadores com menor ou nenhum poder de mando na escala hierárquica das organizações, que em sua maioria são representados pelos trabalhadores temporários. Aliado a falta de poder e de baixo status, esses trabalhadores se tornam reféns das práticas de assédio moral, devido a sua vulnerabilidade, e insegurança no emprego. Em colação às pesquisas realizadas entre jovens de 20 e 24 anos de ambos os sexos na Suécia e estudos italianos, segundo dados coletados por Tim Bentley *et al* (2011, p.285), se detectou uma maior discriminação com práticas de assédio (pressão psicológica) em relação aos trabalhadores temporários que possuem menor garantia de emprego. Recente estudo australiano aponta descoberta nesse campo, enfatizando que os empregados com vínculos laborais permanentes que sofrem assédio são mais propensos a permanecer em seu trabalho,

ao passo que os trabalhadores com vínculos informais, entendem-se nesse sentido os temporários, tendem a sair em busca de outro emprego. (BENTLEY *et al*, 2011, p.285).

A deficiência na legislação e nos mecanismos de controle pelo governo em termos de eficácia para prevenir e proteger trabalhadores vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho promove ainda mais a prática dessa violência. Essa ausência de ações de prevenção e repressão efetivas se torna ainda mais relevante ao se constatar que os trabalhadores vulneráveis estão em situação de maior risco de sofrerem assédio moral, devido à influência da natureza da sua relação de trabalho com a organização.

Sobre os trabalhadores vulneráveis como os mais propensos a serem vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil, Margarida Barreto *et al* (2011, p.71), denuncia o seguinte tratamento preconceituoso:

Não bastasse a questão da escolaridade, a idade e a cor da pele podem ser um definidor do lugar que um trabalhador ocupará na produção. Se for negro, estarão reservadas as funções que exigem maior esforço, e consequentemente, postos de trabalho mais vulneráveis, o que significa ficar exposto a variações e múltiplos riscos.

Cláudio Roberto Carneiro de Castro (2012, p.50), noticia o “perfil” da vítima de assédio moral no trabalho ao verbalizar: “É comum afirmar que as pessoas com maior risco são as mulheres, os jovens e os trabalhadores temporários (vejam-se os Considerandos “e” e “f” do Informe 2001/2339-INI do Parlamento Europeu sobre assédio moral no lugar do trabalho).”

Alertando para a possibilidade de que qualquer trabalhador poder ser vítima de assédio moral no Trabalho, Francisco das Chagas Lima Filho (2009, p.45) testifica que não se pode negar a existência de certos coletivos (grupos) que apresentam maiores probabilidades

de sofrer esse tipo de violência por apresentarem maiores debilidades perante o mercado de trabalho. São grupos ou coletivos com maior grau de vulnerabilidade, que são representados pelas mulheres, trabalhadores estrangeiros, empregados contratados por tempo determinado ou que sofrem de alguma incapacidade, os idosos, os negros, os homossexuais e outros segmentos que se tornam vítimas do preconceito.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST, de forma consentânea vem consolidando suas decisões em torno das ações dos trabalhadores em estado de vulnerabilidade e que por isso sofrem pela prática de assédio moral no ambiente de trabalho. Podemos notar esta tendência a partir do acórdão no Processo: RR - 331-41.2011.5.10.0018. Data de Julgamento: 05/12/2012. Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma. Data de Publicação: DEJT 07/12/2012.

Ementa:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. O rearbitramento do valor da indenização por dano moral não pode estar ao largo dos princípios que informam a devida reparação por ato ilícito, quando verificada a conduta, o nexo de causalidade e o dano. No caso foi perpetrado contra a autora assédio moral, com discriminação racial, que desencadeou incapacitação de 100% das funções mentais da autora, no período de 3 anos, após longos 14 anos de trabalho, em face esgotamento pelo acúmulo de atribuições. A dedicação da autora e o profissionalismo foram desprezados pela conduta dos prepostos da empresa, ocasionando a síndrome de Burnout, reconhecida como síndrome de esgotamento profissional, cuja auto-estima foi afetada, afetando a saúde da autora, com depressão. A v. decisão regional não respeitou o princípio da proporcionalidade, o caráter pedagógico da medida, nem tem razoabilidade diante dos fatos denunciados, incumbindo restabelecer a r. sentença, no tópico. Recurso de revista conhecido e provido.

Para Márcia Novaes Guedes (2008, p.70), apontar as características gerais da pessoa ofendida pela prática de assédio moral não é tarefa fácil, tendo em vista que os fatores socioculturais têm significativa preponderância sobre esse fenômeno social. No entanto, ressalta que os países de origem latina encontram no gênero uma das razões para o assédio

moral no ambiente de trabalho; assim na França, Itália e nos países latino-americanos, em geral, a mulher é a vítima preferida dessa prática (Cf. Resolução do Parlamento Europeu A-5-0283/2001, letra D). Já nos países de origem germânica, segundo a autora, as estatísticas mostram uma variação insignificante entre homens e mulheres que foram atingidos por essa violência no trabalho. No entanto, a idade é um fator preponderante, na medida em que os trabalhadores mais velhos podem ser mais vulneráveis a esse tipo de agressão em razão da percepção de que sejam menos produtivos e incapazes de acompanhar a velocidade com que as empresas se modernizam.

5. O Assédio Moral no caso dos altos empregados

Os altos empregados incorporam em suas funções poderes diretivos típicos do empregador concomitantemente com traços de subordinação suficientes para caracterizar seu *status* jurídico de empregado. É uma fronteira imprecisa que existe entre executivos empregados e empregadores (PRUNES, p. 10). Ao delinear um esboço da empresa moderna, entre os três importantes aspectos de sua estrutura ocupacional, Harry Braverman (2014, p.228) destaca a grande mudança em toda a administração no que se refere às atribuições da gerência:

A função especial de administração é exercida não mais por um único gerente, nem mesmo por uma equipe de gerentes, mas por uma organização de trabalhadores sob o controle de gerentes, assistentes de gerentes, supervisores etc. Assim, as relações de compra e venda da força de trabalho, e, em conseqüência, de trabalho alienado, tornou-se parte do aparelho gerencial em si mesmo.

Em resumo, isso converte-se no aparelho administrativo da empresa. A gerência veio a ser *administração*, que é um processo de trabalho efetuado para fins de controle no seio da empresa, e efetuado, além do mais, como um processo de trabalho rigorosamente análogo ao processo de produção, embora ele não produza artigo algum que não seja a operação e coordenação da empresa.

Pela diretriz exposta por Arnaldo Süssekind *et al* (1991, p.292), o empregado que exerce função ou cargo de confiança é considerado empregado como outro qualquer, porém,

dada a natureza da função, não se beneficia da ampla proteção legal atribuída aos demais empregados. No dizer do autor: “Em princípio, serão de confiança aqueles cargos cujo exercício coloque em jogo – como diz *La Cueva* – “a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial do desenvolvimento de sua atividade.”

A esse respeito, aduz Vólia Bomfim Cassar (2013, p.299) que “empregado de confiança é aquele que detém poderes delegados pelo empregador, em maior ou menor grau, para em seu nome agir.” Posiciona-se a autora que quanto maior for a confiança albergada no empregado, maiores são seus poderes e menores os benefícios legais. Portanto, para os empregados que se encontram nessa condição, há restrições de direitos, pois não podem ser equiparados aos demais empregados da organização laboral. Nesses casos, a autora compreende que quanto mais o empregado de confiança progride na escala funcional da empresa, mais se distancia dos direitos trabalhistas, podendo em determinada situação como na condição de diretor de S/A, ser confundido com o empregador como testifica a Súmula n.269 do TST.⁴

Refletindo sobre o tema Mauricio Godinho Delgado (2013, p.357), certifica que a questão dos chamados *altos empregados* envolve quatro situações diferenciadas. No primeiro plano, a partir do modelo geral celetista que envolve todo o mercado de trabalho e respectivas categorias profissionais, temos a situação dos empregados que ocupam cargos ou funções de gestão ou de confiança, inseridos na disposição legal do artigo 62 da CLT.⁵ Excetuado neste caso apenas os bancários. Em segundo lugar, por exigência do artigo 224 da CLT, surge a

⁴ Súmula n.269: “**DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego”.

⁵ Artigo 62, CLT, “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: ... II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial”.

situação jurídica especial dos empregados ocupantes de cargos ou funções de confiança do segmento bancário. Enquadram-se nessa situação os gerentes bancários, os tesoureiros de agência, os reais chefes de setor ou serviços e os inspetores de agência (2013, p.362). Em terceiro lugar, a posição jurídica mais elevada que é a figura do diretor. Abrange nessa condição o diretor recrutado externamente, ou até mesmo o empregado que alcançou a posição de diretor na mesma organização empresarial. Por fim, em quarto lugar, exsurge a condição do sócio da pessoa jurídica, e sua coexistência (ou não) com a figura de empregado da mesma entidade societária. O essencial a se incorporar nesse exame, a partir da ótica de Mauricio Godinho Delgado, é que os empregados ocupantes de posições de chefias recebem da legislação laboral um tratamento relativamente diferenciado em face da maioria dos trabalhadores da mesma empresa (2013, p.357).

A partir da temática dos chamados *altos empregados*, cabe analisar no azo a possibilidade da sua participação como autor ou vítima de atos de assédio moral no ambiente de trabalho. Garcia (2014, p.176) assevera que em se tratando de assédio moral no ambiente de trabalho, o agressor normalmente é o empregador, o superior hierárquico ou o preposto, denominando-se esse fenômeno de “assédio vertical descendente”. Alerta igualmente, que embora não tão frequente, se denota também o assédio moral a partir da conduta do colega de trabalho que ocupa a mesma hierarquia do assediado na organização empresarial, tratando-se assim do “assédio horizontal”. Ou, o grupo de empregados que empreendem atos de assédio contra seu superior hierárquico, que recebe o nome de “assédio vertical ascendente”.

Vale anotar através da doutrina de Francisco das Chagas Lima Filho (2009, p.45), que nos cargos ou postos de emprego tradicionalmente ocupados por empregados masculinos, quando a mulher mantém uma posição hierarquicamente superior, a oposição dos colegas de trabalho com sentimentos machistas costuma aparecer com maior intensidade, em face de não suportarem receber ordens de mulheres com um maior nível de competência e responsabilidade. Por isso, quando a rejeição se revela em maltrato psicológico, de modo ordenado e repetitivo, com a finalidade de provocar a saída laboral da mulher, está-se diante do fenômeno social do assédio moral.

Registre-se que os *altos* podem praticar assédio moral por si ou através de seus

prepostos. A esse respeito o recurso de revista não conhecido proveniente do Processo: RR - 553-53.2010.5.04.0004. Data de Julgamento: 08/04/2014, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014.

Ementa:

RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE CIVIL - ASSÉDIO MORAL. As instâncias ordinárias, com destaque na prova oral, afirmaram ter sido comprovado que o reclamante foi, em mais de uma ocasião, ofendido pelo preposto da reclamada, conduta que, pelo caráter reiterado, caracteriza-se como assédio moral. Ademais, a conduta processual da reclamada tangencia a litigância de má-fé, porquanto se havia vários trabalhadores da reclamada que foram agredidos pelo preposto da reclamada, como era o caso das três testemunhas que depuseram em juízo, ao contrário de invalidar os depoimentos prestados, essa constatação revela apenas que a empregadora era complacente com os desmandos e agressões praticadas pelo seu executivo. A situação como retratada pela Corte *a quo* não permite reenquadramento jurídico de forma diversa, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST.

Em síntese, sendo a relação de emprego uma relação de subordinação, que se desenvolve em um determinado ambiente mediante a interação de um grupo de pessoas com características distintas e interesses, por vezes, opostos, o local de trabalho torna-se um ambiente propício para a ocorrência desse tipo de violência psicológica. O status e a hierarquia do empregado na empresa são relevantes para a frequência do assédio moral, mas não condicionantes para a sua existência.

Conclusão

Na forma como se desenvolve o assédio moral nas relações laborais, pode-se perceber que resta configurada a afronta a um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, enunciado pela Constituição Federal, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art.1º, inc.III, da CF/88). Em seus comentários sobre o princípio da dignidade humana, Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 71) observa que:

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

A dignidade humana é algo que, por sua excelência, deve vir arraigada na consciência de todos, um cânon magistral inerente à qualidade da pessoa a partir do dom de ser simplesmente humano. A sua amplitude nas relações humanas demonstra a necessária presença como forma de garantia da paz social, entendendo-se com isso que permite fortalecer, com responsabilidade, os laços da liberdade, da igualdade e da solidariedade entre todos os seres humanos.

Nesse desiderato, o princípio da dignidade humana justifica a sua asserção a partir das concepções sucessivas idealizadas nos campos da religião, da filosofia e da ciência. Parafraseando a filosofia kantiana acerca da pessoa como sujeito de direitos universais, Fábio Konder Comparato (2011, p.38) alerta-nos que a dignidade da pessoa é o resultado da vontade racional do homem, que com a sua autonomia é capaz de guiar-se pelas leis que ele mesmo edita.

Há uma inter-relação entre os temas do assédio moral laboral, a dignidade da pessoa humana e o direito fundamental da saúde do trabalhador. O assédio moral constitui grave violação do direito à saúde e ao bem-estar do trabalhador, já que funciona como uma mola propulsora da destruição desses. Não sem razão foi promulgada a Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990 (Lei Orgânica da Saúde), que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde. Nesse sentido, o artigo 3º da referida legislação reafirma a essencialidade da saúde no trabalho:

Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.

Os casos de suicídios ligados ao trabalho em razão de assédio, relatados por Margarida Barreto, Nilson Berenchtein Netto e Lourival Batista Pereira (2011, p. 239), são exemplos do sofrimento psíquico causado pelo assédio moral e dessa inter-relação:

BRASIL: Ainda é consenso entre os pesquisadores brasileiros relacionar a gênese do suicídio aos processos psíquicos, apesar de alguns estudiosos começarem a mostrar um risco maior de suicídio em algumas profissões, como, por exemplo, médicos e policiais. Para outros pesquisadores (FINAZZI, 2009; ORELLANO, 2005; BARRETO; BERENCHTEIN NETTO, 2010), muitos desses suicídios de trabalhadores, evidenciam o nexo causal com as condições de trabalho, reestruturações e situações de desemprego, sendo mais que necessário incluir a dimensão do processo de trabalho nas análises acerca do tema. É uma forma de quebrar o silêncio que persiste.

Essas contextualizações justificam a importância do estudo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e ainda permitem pensar sugestões para elaborar políticas públicas com a finalidade, entre outras, de preencher o vazio que existe na legislação federal pátria sobre o assunto. Forma-se assim um desafio para a doutrina juslaboralista de analisar de forma precisa a ocorrência do assédio moral no Brasil, debatendo-se acerca das formas mais efetivas para a sua conceituação, revelando-se seus elementos configuradores e estudando-se as espécies mais frequentes no nosso país. Este estudo, ao propor o debate acerca da ocorrência do assédio moral entre trabalhadores precários, assim como entre altos empregados, buscou enfrentar um dos aspectos desse desafio, qual seja, refletir acerca dos elementos presentes na relação de emprego que possam propiciar a ocorrência do assédio. Conclui-se aqui que, enquanto o reduzido status do trabalhador na hierarquia da empresa pode propiciar a ocorrência mais frequente do assédio, mesmo trabalhadores de alta hierarquia são vulneráveis a esse tipo de violência, em especial quando motivada por fatores externos à organização

empresarial, tais quais, gênero, raça e cor.

Referências

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

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

BARRETO, Margarida; BERENCHTEIN NETTO, Nilson; PEREIRA, Lourival Batista (Orgs.). **Do assédio moral à morte de si**: significados sociais do suicídio no trabalho. 1.ed.São Paulo: Matsunaga, 2011.

BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no Século XX. 3.ed. Trad. Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

COBB, Ellen Pinkos. **Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue**.

Disponível on line: <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellan.pdf>>.

Acesso em 16 Julho 2014.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2012.

CHAPPELL, Ducan *et al.* **Violence at work**. 3.ed. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 2006.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5. ed. Trad. Ana Isabel Paraguay. São Paulo: Cortez, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013.

EGE, Harald. **Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro?** Bologna: Pitagoras Editrice, 1996.

EVANS, Patricia. **The verbally abusive relationship: how to recognize and how to respond**. Estados Unidos da América: Adams, 1999.

BENTLEY, Tim *et al.* The vulnerability of the bullied worker. In: FASHOYIN, Tayo (Editors). **Vulnerable Workers and Precarious Working**. EUA: Lavinia Serrani-ADAPT, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GUEDES, Márcia. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista Amatra II, ano IV, n.10, dez., 2003. Disponível em: <www.amatra2.org.br>. Acesso em 17 Julho 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing and Psychological Terror at Workplaces**. Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

Lippel, Katherine. The Law of Workplace Bullying: an international overview. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, 32, Fall 2010.

LÓPEZ PARADA, Blanco Barea y. **La espiral jurídica del mobbing**. Disponível em: <www.mobbing.nu>. Acesso em: 18.04.2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Cargos de Confiança no Direito Brasileiro do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1975.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem da desigualdade**. 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do Trabalho**: responsabilidade objetiva

do empregador. 2.ed. São Paulo: LTr, 2013.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da. A dinamogenesis dos direitos humanos. 2014 [S.l].
Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/%3Fcod%3Dffe4a40fccc90fa1+%3d3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 28 abr. 2014.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; Rocasolano, Maria Mendes. **Direitos humanos: conceitos, significados e funções.** São Paulo: Saraiva, 2010.

SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho.** 12^a.ed. São Paulo: LTr, 1991, v.1.