

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

SABRINA DONEGÁ RAIMUNDO

**O ASSÉDIO MORAL E A ESTABILIDADE COMO FORMA DE
REPRESSÃO À VIOLÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

MARÍLIA
2014

SABRINA DONEGÁ RAIMUNDO

O ASSÉDIO MORAL E A ESTABILIDADE COMO FORMA DE
REPRESSÃO À VIOLÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de
Direito da Fundação de Ensino “Eurípides
Soares da Rocha”, mantenedora do Centro
Universitário Eurípides de Marília –
UNIVEM, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora:
Prof^a. ANDREA ANTICO SOARES

MARÍLIA
2014

Raimundo, Sabrina Donegá.

O assédio moral e a estabilidade como forma de repressão à violência emocional no ambiente de trabalho / Sabrina Donegá Raimundo; Orientadora: Andrea Antico Soares. Marília, SP: [s.n.], 2014.

85 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2014.

1. Assédio moral. 2. Ambiente do trabalho. 3. Estabilidade.

CDD: 341.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

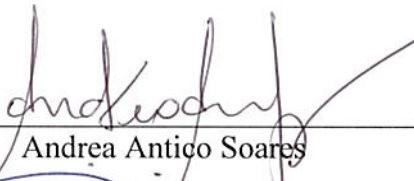
Sabrina Donegá Raimundo

RA: 46644-1

O Assédio Moral e a Estabilidade Como Forma de Repressão à Violência Emocional no Ambiente de Trabalho

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0

ORIENTADOR(A): 
Andrea Antico Soares

1º EXAMINADOR(A): 
Vivianne Rigoldi

2º EXAMINADOR(A): 
Mariana Amaro Theodoro

Marília, 03 de dezembro de 2014.

Dedico este trabalho à pessoa que com sabedoria concedida por Deus me ensinou a compreender o valor do sentimento humano: minha mãe Rosa Célia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida e saúde, por preencher a minha vida com suas bênçãos e pela capacidade que me deu para realizar este trabalho. Deus é bom.

Aos meus pais Israel e Rosa Célia e aos meus irmãos Gabriel Victor e Caio Abner, por todo o amor e carinho, por todo incentivo e confiança, a minha eterna gratidão. Vocês fazem do meu mundo um lugar melhor.

À minha orientadora, professora Andrea Antico Soares, por todo o apoio e incentivo, pelas dicas valiosas e por todo o carinho e dedicação, os quais foram fundamentais para a realização deste trabalho. Muito obrigada.

Ao Univem pela oportunidade, e a todos os professores que contribuíram para a minha formação.

Aos melhores amigos do mundo Renata, Wagner, Helen e Larissa. Vocês são simplesmente incríveis.

*Que eu nunca deixe minha esperança ser
abalada por palavras pessimistas...*

Mário Quintana

RAIMUNDO, Sabrina Donegá. **O assédio moral e a estabilidade como forma de repressão à violência emocional no ambiente de trabalho**. 2014. 85 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – UNIVEM – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2014.

RESUMO

A presente monografia tem como propósito de estudo “O assédio moral e a estabilidade como forma de repressão à violência emocional no ambiente de trabalho”. O estudo acerca do assédio moral se revela cada dia mais importante por ser um fenômeno causador de grande impacto no ambiente do trabalho que afeta a vida de tantos trabalhadores, empregadores, superiores hierárquicos e colegas de serviço, e interfere na dignidade humana. O assédio moral é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada. Devido aos tantos males à saúde física e psíquica, e à degradação do meio ambiente do trabalho como consequências do assédio moral, busca-se aprofundar nos estudos a respeito da repressão a essa violência emocional que vem aumentando com a escassez de emprego e competitividade do mundo globalizado. No Brasil não há uma legislação federal específica a respeito do assédio moral. Embora as lesões sofridas pelas vítimas do assédio moral possam ensejar indenização por danos morais, que é um direito fundamental tutelado pela Constituição, o trabalhador, na maioria das vezes, terá perdido o emprego, além de já ter perdido a saúde e ferida a dignidade. As consequências do assédio moral tornam suas vítimas vulneráveis à perda do emprego, e a criação de uma lei é importante porque esclarece às pessoas que o assédio moral existe e é inaceitável, que a sociedade o considera como uma conduta inaceitável que deve ser combatida, havendo também a necessidade de regulamentar a estabilidade em casos de assédio moral. A estabilidade é uma ferramenta muito importante na defesa contra a dispensa sem justa causa de alguns trabalhadores que se encontram em determinadas situações que os tornam vulneráveis. Para impedir que o trabalhador fique vulnerável à perda do emprego, e de proteger a dignidade do trabalhador, há algumas normas trabalhistas que proíbem várias formas de discriminação e determinam a reintegração no emprego, porém, demonstram a necessidade de legislar a respeito da estabilidade também nesses casos. A estabilidade importa a segurança que as pessoas precisam para trabalhar, e pode ser uma boa ferramenta na repressão ao assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho. Meio ambiente do trabalho. Estabilidade no emprego.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIDS: Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (*Acquired Immunodeficiency Syndrome*)

Art.: Artigo

CF: Constituição Federal

CIPA: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CNPS: Conselho Nacional de Previdência Social

CR: Constituição da República

EC: Emenda Constitucional

ERR: Embargos em Recurso de Revista

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

HIV: Vírus da Imunodeficiência Humana (*Human Immunodeficiency Virus*)

LC: Lei Complementar

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

RO: Recurso Ordinário

RR: Recurso de Revista

SIDA: Síndrome da Imunodeficiência Adquirida

STF: Supremo Tribunal Federal

SUS: Sistema Único de Saúde

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

§: Parágrafo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 – O TRABALHO E A SAÚDE COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	13
1.1 Evolução Histórica do Trabalho no Brasil	13
1.2 A OIT como Diretrizes para as Normas Trabalhistas Brasileiras	18
1.3 O Trabalho na Constituição Federal de 1988	21
1.4 O Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana	29
CAPÍTULO 2 – O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO AMBIENTE DO TRABALHO E NO ÂMBITO SOCIAL.....	35
2.1 Conceito de Assédio Moral	35
2.2 Condutas Caracterizadoras de Assédio Moral.....	40
2.3 Sujeitos: Agressores e Vítimas	44
2.4 Legislação.....	48
2.5 Consequências ao Meio Ambiente do Trabalho.....	52
CAPÍTULO 3 – A ESTABILIDADE COMO FORMA DE REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL.....	56
3.1 A Estabilidade e a Garantia de Emprego.....	56
3.2 A Violência Emocional no Ambiente do Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana.....	62
3.3 A Estabilidade como Forma de Repressão à Violência Emocional no Ambiente do Trabalho.....	66
CONCLUSÃO.....	79
REFERÊNCIAS	84

INTRODUÇÃO

O estudo acerca do assédio moral se revela cada dia mais importante por ser um fenômeno causador de grande impacto no ambiente do trabalho que afeta a vida de muitos trabalhadores, sendo um “mal silencioso” e vexatório que submete suas vítimas a momentos de terror como um pesadelo onde ninguém além delas mesmas vivenciam e na maioria das vezes sofrem caladas. Na verdade, a questão é tão antiga quanto o próprio trabalho, porém, apesar de não ser um tema recente, é assunto de debates na mídia e nos âmbitos jurídico e político, sendo não só um problema no ambiente do trabalho, mas também um problema social.

O assédio moral no local de trabalho acontece quando um trabalhador está sujeito a atos que incorrem em sacrifício, humilhação e ameaças que diminuem drasticamente a sua autoestima. Os atos exercidos pelo assediador causam sérios riscos para a saúde física e mental do trabalhador e, em casos extremos, a perda do posto de trabalho do assediado. Tais atitudes inconvenientes do assediador devem-se a um abuso ou ao uso indevido de poder que acontecem dentro dos ambientes empresariais.

É cada vez mais crescente a preocupação com as relações humanas que advém das ações que vão ao encontro do sistema capitalista e da competitividade no mercado de trabalho, assim, o ambiente de trabalho tem se tornado, em muitos casos, violento e insalubre, gerando diversas consequências para indivíduos, empresas e sociedades, pois as pessoas que são agredidas no ambiente de trabalho levam os problemas lá vivenciados para casa e isso repercute no âmbito familiar e social e, muitas vezes, as vítimas sofrem as consequências das agressões por toda a vida.

Os agressores têm vários motivos para cometer tais condutas, dentre eles, o receio de que seu subalterno venha a ocupar seu cargo; simplesmente não simpatizar com a pessoa do trabalhador; querer mostrar-se superior ao seu subalterno; querer humilhá-lo perante a chefia e demais colegas como uma forma de punição pelas opiniões e atitudes manifestadas, entre outros. As vítimas muitas vezes se submetem a esse tipo de constrangimento por várias razões, as quais se destacam o próprio sustento e de sua família, dívidas a pagar e falta de qualificação para o mercado de trabalho.

No Brasil, não há uma legislação geral sobre assédio moral. No entanto, as medidas preventivas são de responsabilidade do empregador e visam garantir um ambiente de trabalho saudável, em que não sejam tolerados os atos de violência. Por outro lado, o artigo 483 da

CLT, prevê a despedida indireta, ou justa causa do empregador, que se caracteriza pela falta grave praticada pelo empregador no ambiente de trabalho, como justo motivo para rompimento do vínculo empregatício por parte do empregado.

Os motivos que ensejam a justa causa do empregador prevista no mencionado artigo são: exigir do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; o empregador ou seus superiores hierárquicos tratarem o empregado com rigor excessivo; submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável; não cumprir as obrigações do contrato de trabalho; praticar o empregador ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; o empregador ou seus prepostos ofenderem fisicamente o empregado ou pessoas de sua família, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem; o empregador reduzir o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

O artigo 483 da CLT deixa claro que o trabalhador tem uma defesa quando o empregador abusa do poder que lhe é investido no ambiente de trabalho. Porém, embora a despedida indireta se compare com a dispensa imotivada, fazendo com que o trabalhador receba todas as verbas trabalhistas que tem direito, o trabalhador, ainda assim, perderá o emprego e a saúde e ainda levará com ele as consequências da violência emocional sofrida, que talvez nunca possa ser recuperada.

Partindo dessas premissas, o presente trabalho pretende investigar a possibilidade de aplicar a estabilidade em casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Dessa forma, num primeiro momento será necessário conhecer um pouco da história do direito do trabalho no Brasil, as influências recebidas das normas internacionais do trabalho, mais especificamente, as influências da OIT nas normas jurídicas trabalhistas brasileiras, e de que forma os direitos e a saúde do trabalhador são tratados pela atual Constituição Federal brasileira. Tais assuntos serão tratados no primeiro capítulo.

Num segundo momento, já em vias de desenvolvimento, necessário se faz conhecer mais sobre o assédio moral e suas principais características, pois, para se alcançar meios mais eficazes no combate ao assédio moral, alguns aspectos essenciais devem ser analisados, tais como os motivos que levam as pessoas que ocupam determinados cargos a cometer comportamentos reprováveis no ambiente de trabalho, o comportamento das vítimas que se submetem ao assédio moral, os motivos que levam as pessoas a suportar, até que ponto as pessoas suportam para tomar uma atitude, a responsabilidade e fiscalização das empresas, entre outros. Assunto que será abordado no segundo capítulo.

Já em vias de conclusão, o presente trabalho buscará verificar se a estabilidade como forma de repressão à violência emocional no ambiente de trabalho pode ser uma forma mais eficaz no combate ao assédio moral. No Brasil, não há uma legislação geral sobre assédio moral. No entanto, a Súmula 443 do TST prescreve que “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”. Assim, o presente trabalho irá discorrer a respeito da criação de uma legislação específica sobre o assédio moral, que também é uma conduta discriminatória que fere a dignidade humana, e da proteção contra a despedida imotivada das vítimas de assédio moral, concedendo a elas o direito à estabilidade.

As vítimas, muitas vezes, se submetem a esse tipo de constrangimento por medo de perder o emprego, pensando no próprio sustento e de sua família, nas dívidas a pagar, na falta de qualificação para o mercado de trabalho, etc. Nesse sentido, é possível que as pessoas pensem muito para tomar uma atitude, com isso o tempo vai passando e as pessoas vão sofrendo as consequências das agressões. Dessa forma, a estabilidade no emprego pode ser uma alternativa. Muitas vezes a pessoa não quer mais voltar para aquele lugar onde ela sofreu, mas por outro lado, não quer ficar desempregada. Assim, se as pessoas souberem que podem ser reintegradas no seu emprego e ainda terem um tempo determinado de estabilidade, de um ano, por exemplo, talvez elas tomem uma atitude mais rapidamente e se poupem de maiores danos à saúde, muitas vezes irreversíveis, dependendo da gravidade.

Pretende-se analisar, também, o assédio moral como um problema social, que vai além dos portões de grandes empresas afetando diretamente a dignidade da pessoa humana. As pessoas sempre levam os problemas do trabalho para casa e, depois de um dia de transtorno no trabalho o âmbito familiar, sem culpa, é atingido. Sem dúvida o assédio moral causa grande impacto social. Assim, combater o assédio moral é contribuir para uma vida digna, mais saudável e harmoniosa, tanto no ambiente do trabalho, como em qualquer outro lugar.

O trabalho será desenvolvido por meio do uso do método dedutivo e utilizar-se-á pesquisa eminentemente bibliográfica e jurisprudencial, podendo também ser utilizadas outras fontes, tais como legislações, revistas, artigos, trabalhos científicos, entre outras, que versam sobre assédio moral e estabilidade, e que possam ser necessárias à obtenção de êxito, durante o desenvolvimento da pesquisa, que também pretende contribuir com outros ramos da ciência, nos estudos pela incessante busca na defesa dos direitos e da dignidade da pessoa humana, não só no ambiente de trabalho, como também em qualquer momento da vida, além de

favorecer reflexos jurídicos a respeito do assédio moral, na elaboração de novas leis, na sociedade acadêmica, e em toda a sociedade. Não se restringe apenas à área jurídica, estendendo-se também a outras áreas como administração de empresas, onde fundamentalmente os administradores devem pensar na vida e saúde dos trabalhadores para gerir grandes empresas e obter sucesso no mercado; psicologia e psiquiatria, no estudo da mente humana; sociologia, entre outras.

CAPÍTULO 1 – O TRABALHO E A SAÚDE COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O Direito do Trabalho no Brasil evoluiu muito desde a abolição da escravidão. Após esse período, os trabalhadores conquistaram vários direitos trabalhistas que deram origem a diversas leis que se reuniram na Consolidação das Leis do Trabalho. As Constituições brasileiras foram reconhecendo cada vez mais os direitos dos trabalhadores até a atual Constituição Federal que abrange a maioria desses direitos. O Brasil é membro da Organização Internacional do Trabalho, que trata de assuntos relacionados a modificações e criações de novos direitos trabalhistas e exerce forte influência na elaboração de leis brasileiras.

O trabalho está relacionado com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, sendo este, princípio fundamental tutelado pela Constituição, pois o trabalho dignifica as pessoas, uma vez que, é por meio do trabalho que o trabalhador produz e tem acesso às necessidades essenciais de subsistência do ser humano, e por tais razões, o meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado é essencial para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais. O trabalho representa uma necessidade vital e um bem indispensável para a realização pessoal e a valorização no seio da sociedade.

1.1 Evolução Histórica do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho no Brasil evoluiu muito desde as primeiras Constituições que nada diziam a respeito dos direitos dos trabalhadores até a Constituição Federal atual de 1988, que abrange grande parte dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo de todos esses anos.

Inicialmente, as constituições brasileiras tratavam apenas da forma do Estado, ou seja, do sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do direito, especialmente, do direito de trabalho, como ocorre com a Constituição Federal de 1988, que é a atual. A Constituição de 1824 apenas tratou de abolir as corporações de ofício, reconhecendo que deve haver a liberdade do exercício de ofícios e profissões. (MARTINS, 2011, p. 10).

A Lei do Ventre Livre dispôs que, a partir de 1871, os filhos de escravos nasceriam livres. A criança ficaria sob a tutela do senhor ou de sua mãe até o oitavo aniversário, quando o senhor poderia optar entre receber uma indenização do governo ou valer-se do trabalho do

menor até os 21 anos completos. Em 1885, foi aprovada a Lei Saraiva-Cotegipe, mais conhecida como Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos, porém, mesmo depois de livre, o escravo deveria prestar mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor, até que em 1888, a princesa Isabel assinou a Lei Áurea, que “definitivamente” abolia a escravatura. (MARTINS, 2011, p. 10).

Delgado (2011, p. 106), afirma que não há como falar na história do Direito do Trabalho no Brasil antes da abolição da escravatura, não se tratando de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho, tratando-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista, pois não havia, à época, espaço sensível para o trabalho livre, como forma de contratação de labor de alguma importância social; para a industrialização, como processo diversificado, com tendência à concentração e centralização, inerentes ao capitalismo; para a formação de grupos proletários, cidades proletárias, regiões proletárias, que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organização coletivas, aptas a produzirem regras jurídicas; não havia espaço, em consequência, para a própria sensibilidade do Estado, de absorver clamores vindos do plano terreno da sociedade, gerando regras regulatórias do trabalho humano.

Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho – como o Brasil até fins do século XIX –, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justralhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e a consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil. (DELGADO, 2011, p. 105).

Para Delgado (2011, p. 106), o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificada como fase de manifestações incipientes ou esparsas. Segundo ele, trata-se do período em que a relação empregatícia se apresenta de modo relevante apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito

Federal, que na época era no Rio de Janeiro, a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do país.

Delgado (2011, p. 107), porém, afirma que é característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. Nesse contexto, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial ainda não tinham consistência suficiente para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanços e refluxos, e paralelamente a essa principiante atuação coletiva dos trabalhadores, também inexistia uma dinâmica legislativa intensa e contínua por parte do Estado em face da chamada questão social.

Mais adiante, a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação, que tinha na época caráter genético, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo haver qualquer intervenção da polícia, salvo para manter a ordem pública. (MARTINS, 2011, p. 10).

Segundo Martins (2011, p. 10), as transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. A partir daí, começou, então, a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.

Para Delgado (2011, p. 109), o segundo período a se destacar nessa evolução histórica, foi a fase da institucionalização, ou fase da oficialização do Direito do Trabalho, que teve seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista, em 1945. Porém, tinha o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase sessenta anos seguintes, até, pelo menos, a Constituição de 1988.

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc. Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento. (MARTINS, 2011, p. 10).

A fase de institucionalização do Direito do Trabalho continha, pelo menos até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho, intensa atividade administrativa e legislativa do Estado de acordo com o novo padrão de gestão sociopolítica que se instaurou no país com a queda da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café, em 1930. O Estado, que era extremamente intervencionista, estendeu sua ação, também, à área da questão social, implementando um conjunto amplo de ações diversificadas, porém, nitidamente combinadas, pois, de um lado, reprimia rigorosamente quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário e, de outro lado, instaurava, através de uma legislação minuciosa, um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista, estreitamente controlado pelo Estado. (DELGADO, 2011, p. 109).

Martins (2011, p. 11) afirma que a influência do constitucionalismo social só veio a ser sentida em nosso país em 1934, por isso, a Constituição de 1934 foi a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do direito do trabalho. Tratou, então, da garantia à liberdade sindical, à isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

A Carta Constitucional de 10-11-1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição de cunho eminentemente corporativista, inspirada na Carta del Lavoro, de 1927, e na Constituição polonesa. O próprio art. 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. O Conselho de Economia Nacional tinha por atribuição promover a organização corporativa da economia nacional (art. 61, a). Dizia Oliveira Viana, sociólogo e jurista – que foi o inspirador de nossa legislação trabalhista da época – que o liberalismo econômico era incapaz de preservar a ordem social, daí a necessidade da intervenção do Estado para regular tais situações. A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139). Em razão disso havia a imposição de condições de trabalho, pelo poder normativo, nos conflitos coletivos de trabalho. Essas regras foram copiadas literalmente da Carta del Lavoro italiana. (MARTINS, 2011, p. 11).

Até então, existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas, havendo, assim, a necessidade de sistematização dessas regras. Dessa forma, em

1943 foi editado o Decreto-lei nº 5.452, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tinha por objetivo apenas reunir as leis esparsas já existentes na época, consolidando-as. Diferentemente de um código, pois este pressupõe um Direito novo. (MARTINS, 2011, p. 11).

Segundo Martins (2011, p. 11), a constituição de 1946 é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior. Nela já se pode encontrar a participação dos trabalhadores nos lucros, o repouso semanal remunerado, a estabilidade e o direito de greve, entre outros direitos que estavam na norma constitucional anterior.

A legislação ordinária começa a instituir novos direitos. Surge a Lei nº 605/49, versando sobre o repouso semanal remunerado; a Lei nº 3.207/57, tratando das atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas; a Lei nº 4.090/62, instituindo o 13º salário; a Lei nº 4.266/63, que criou o salário-família etc. (MARTINS, 2011, p. 11).

Segundo Delgado (2011, p. 120), as demais instituições do modelo trabalhista brasileiro, praticamente, não sofreram qualquer alteração relevante, em sua estrutura e papel institucional, por longas décadas, até a emergência da Constituição de 1988.

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, com algumas modificações. A EC nº 1, de 17/10/69, repetiu praticamente a norma ápice de 1967, no que diz respeito aos direitos trabalhistas. No âmbito da legislação ordinária, havia a Lei nº 5.859/72, dispondo sobre o trabalho dos empregados domésticos; a Lei nº 5.889/73, versando sobre o trabalhador rural; a Lei nº 6.019/74, tratando do trabalhador temporário; o Decreto-lei nº 1.535/77, dando nova redação ao capítulo sobre as férias da CLT etc. (MARTINS, 2011, p. 12).

Finalmente, em 5/10/1988 foi aprovada a atual Constituição que trata de direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11. Nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social, já na Constituição de 1988, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. (MARTINS, 2011, p. 12).

Martins (2011, p. 12) afirma que para alguns autores, o art. 7º da Constituição vem a ser uma verdadeira CLT, por abranger muitos direitos trabalhistas, pois, o art. 7º da Constituição trata de direitos individuais e tutelares do trabalho, o art. 8º versa sobre o sindicato e suas relações, o art. 9º especifica regras sobre greve, o art. 10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados, e o art. 11 alude que é assegurada a

eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador nas empresas com mais de 200 empregados.

Conforme analisado, pode-se concluir que não havia que se falar em direitos trabalhistas antes da abolição da escravatura no Brasil, vez que, o foco do Estado estava voltado para a economia agrícola e especificamente com o uso do trabalho escravo. Após esse período, foram sendo criadas várias normas esparsas, até que surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e também, as Constituições que se seguiram foram abrangendo cada vez mais direitos trabalhistas, até a atual e vigente Constituição de 1988, que adotou com bastante vigor os mais variados direitos trabalhistas.

1.2 A OIT como Diretrizes para as Normas Trabalhistas Brasileiras

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) é um órgão especializado das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Entre outras, tem função normativa. O Brasil, por ser membro da ONU é, automaticamente, membro da OIT. A OIT exerce forte influência na elaboração de leis no Brasil, especialmente nos quesitos igualdade e não discriminação no ambiente de trabalho. O Tratado de Versalhes foi um tratado de paz que pôs um fim oficial à Primeira Guerra Mundial e a partir dele se originou a OIT.

O Tratado de Versalhes, de 1919, assumiu especial importância para o direito do trabalho, pois a partir dele surgiu o projeto de organização internacional do trabalho. Segundo Nascimento (2010, p. 132), a Parte XIII do Tratado de Versalhes é considerada a constituição jurídica da OIT, e foi complementada pela Declaração de Filadélfia, em 1944, e pelas reformas da Reunião de Paris da OIT, em 1945. Em 1946 as Nações Unidas reconheceram a OIT como “organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos”. (NASCIMENTO, 2010, p. 132).

Nascimento (2010, p. 132) afirma que a OIT realizou incontáveis conferências desde a sua fundação, em 1919, e que na Parte XIII do Tratado de Versalhes estão explicitados os ideais que a inspiraram e os fins a que se destina. As Altas Partes Contratantes, “movidas pelo sentimento de justiça e humanidade, como pelo desejo de assegurar uma paz mundial”, convencionaram fundar a OIT com os seguintes ideais, entre outros:

Considerando que a Liga das Nações tem por fim estabelecer a paz universal, e que tal paz só pode ser fundada sob a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho, implicando para grande número de indivíduos misérias e privações, o que gera descontentamento tão grave, que põe em perigo a paz e harmonia universais; e considerando que urge melhorar estas condições, no que se refere, por exemplo, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra a paralisação do trabalho, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as doenças gerais ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças e adolescentes, e das mulheres, às pensões de velhice e invalidez, à defesa do interesse dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas. (NASCIMENTO, 2010, p. 133).

A OIT é composta por três órgãos: a Conferência ou Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. A Assembleia Geral é o órgão de deliberação da OIT, que se reúne em junho de cada ano, ou sempre que necessário, no local indicado pelo Conselho de Administração, que geralmente é em Genebra, podendo ser realizada em outro país. (MARTINS, 2011, p. 77).

A Assembleia Geral é composta por representantes dos Estados-membros. As sessões são realizadas no mínimo uma vez por ano, onde comparecem as delegações de cada Estado-membro, constituídas de membros do governo e representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Nelas são traçadas as diretrizes básicas a serem discutidas no âmbito da OIT em relação à política social. É nessas sessões que são elaboradas as convenções e recomendações internacionais da OIT. (MARTINS, 2011, p. 78).

A Conferência da Organização Internacional do Trabalho reúne-se periodicamente, votando decisões que podem obrigar os Estados-membros. Essas deliberações revestem-se da forma de convenções internacionais. Diferem, portanto, dos tratados internacionais porque, ao contrário destes, não resultam de entendimentos diretos entre os países interessados, mas sim de discussões ocorridas nos quadros da OIT, em cujo seio é processada a sua elaboração e posterior aprovação de caráter oficial. (NASCIMENTO, 2010, p. 134).

O Conselho de Administração também é composto por representantes de trabalhadores, empregadores e do governo, porém, exerce função executiva, administrando a OIT, fixando data, local e ordem do dia das reuniões da Assembleia Geral, elegendo o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e instituindo comissões permanentes ou especiais. (MARTINS, 2011, p. 78).

Segundo Nascimento (2010, p. 135), o Conselho de Administração também orienta e fiscaliza a atividade da Repartição, observa o processo de ratificação das convenções pelos Estados-membros, organiza orçamentos e fiscaliza os gastos da OIT.

Segundo Martins (2011, p. 78), a Repartição Internacional do Trabalho é a secretaria da OIT, que tem a função de documentar e divulgar suas atividades, publicando as convenções e recomendações adotadas e editando a Revista Internacional do Trabalho e a Série Legislativa, para a exposição das leis trabalhistas dos países-membros. É dirigida pelo Diretor-Geral nomeado pelo Conselho de Administração, de quem recebe as instruções.

Diferentemente da ONU, que é uma organização geral, a OIT é uma organização especializada. No Brasil, os tratados e convenções internacionais são considerados normas supralegais pelo STF. O acordo entre os negociadores a respeito de um tratado é feito na forma de um protocolo, sendo necessária a ratificação, que é a maneira de se dar validade ao tratado, mostrando que o governo aprovou o pacto, que passará a integrar sua ordem jurídica. (MARTINS, 2011, p. 78).

As convenções da OIT são normas jurídicas provenientes da Assembleia Geral da OIT, que têm por objetivo determinar regras gerais obrigatórias para os Estados que as ratificarem, passando a fazer parte do seu ordenamento jurídico interno. Os Estados não são obrigados a ratificá-las, só o fazendo quando tiver interesse, porém, para terem validade devem ser ratificadas pelos países signatários, e depois de ratificadas são obrigatórias, firmando direitos e obrigações. (MARTINS, 2011, p. 78).

Todos os países-membros da ONU são automaticamente membros da OIT. É objeto de ratificação. É considerada fonte formal do direito. O não cumprimento da Convenção por um país implica sanção moral aplicada pela OIT. Na prática, certos países podem impor limitações ou sanções econômicas a outros pelo fato de não ratificarem as Convenções da OIT, como opor embargos comerciais a produtos do referido país por ter trabalho escravo ou infantil etc. (MARTINS, 2011, p. 78).

Segundo Martins (2011, p. 78-79), no Brasil, a Convenção é aprovada por meio de um decreto legislativo, sendo necessário torná-la pública para a divulgação do seu texto, o que é feito por meio de decreto do Presidente da República. O art. 5º, § 3º da Constituição Federal prescreve que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Nascimento (2010, p. 138) afirma que a Convenção nº 87 da OIT, de 1948, que assegurou a livre criação de sindicatos, foi em parte adotada pela Constituição Federal de 1988, e que nela estão dispostos os princípios que, conforme o consenso dos povos, devem ser observados para que o Brasil seja incluído entre os países não autoritaristas e que respeitam a autonomia privada coletiva na ordem trabalhista.

Os princípios fundamentais da OIT estão dispostos no item 2 da Declaração sobre os princípios fundamentais e direitos ao trabalho da OIT, de 1998, que são: a livre associação sindical e negociação coletiva; abolição do trabalho forçado; não discriminação ou igualdade; e abolição do trabalho infantil. A OIT também considera como princípios fundamentais as convenções que promovem o trabalho decente, quais sejam: a convenção nº 87, sobre liberdade sindical; 98, sobre negociação coletiva; 29, trabalho forçado; 105, abolição do trabalho forçado; 138, idade mínima para o trabalho; 182, piores formas de trabalho infantil; 100, igualdade de remuneração; e 111, não discriminação. (MARTINS, 2011, p. 79).

A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social afirma que devem ser respeitadas as soberanias dos Estados, obedecidas as leis e regulações nacionais. Deve haver a estimulação do desenvolvimento e do crescimento econômico visando à promoção do emprego. A promoção da igualdade de oportunidade e tratamento no emprego objetiva eliminar qualquer discriminação baseada em cor, raça, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social. O governo deve proporcionar treinamento vocacional. Os salários, benefícios e condições de trabalho oferecidos pela multinacional não podem ser menos favoráveis para os trabalhadores em relação àquelas que são oferecidas a empregados do seu país de origem. O governo deve assegurar segurança e saúde adequadas como padrões para os referidos empregadores. (MARTINS, 2011, p. 82).

Segundo Martins (2011, p. 82), a OIT propõe uma agenda de trabalho decente, que consiste em promover o diálogo social, proteção social e criação de empregos. Elucida que o trabalho não pode ser negociado pelo maior lucro ou pelo menor preço, pois não se trata de mercadoria, devendo haver uma política de resultados nos países, com distribuição de renda e fiscalização trabalhista, permitindo que as pessoas possam trabalhar com dignidade.

Diante de todo o exposto, fica evidente que a OIT tem forte influência sobre as normas trabalhistas brasileiras, pois, o Brasil sendo membro da OIT está intimamente ligado às assembleias e decisões que são tomadas no âmbito da OIT sobre qualquer assunto relacionado a modificações e criações de novos direitos trabalhistas, sendo assim, a OIT é a mais importante diretriz das normas brasileiras, fazendo com que a maioria dos direitos trabalhistas por ela definidos sejam aderidos pela atual Constituição brasileira e pelas leis infraconstitucionais vigentes no país.

1.3 O Trabalho na Constituição Federal de 1988

Não há como falar dos direitos, tanto individuais como coletivos, dos trabalhadores sem antes falar dos não menos importantes Direitos Sociais, uma vez que, o trabalho está

inserido no rol dos direitos sociais, portanto, o trabalho é um direito social, pois é essencial para que qualquer ser humano tenha as condições mínimas para uma vida digna e saudável.

No Brasil, influenciada pela Constituição alemã de Weimar, a primeira Constituição que inscreveu um título sobre a ordem econômica e social foi a de 1934, o que continuou nas constituições posteriores, nas quais os direitos sociais saíram do capítulo da ordem social, que estava sempre misturada com a ordem econômica. (SILVA, 2006, p. 285).

Direitos sociais são aqueles que visam ao bem-estar da pessoa humana, é direcionado à inclusão das pessoas na vida social, fazendo com que as pessoas tenham acesso aos bens que atendam suas necessidades básicas, preocupando-se especialmente com as camadas mais carentes da população e com aqueles que não podem alcançar esses benefícios de maneira independente, como nos casos de desemprego, infância, velhice, doença, deficiência física ou mental, entre outros. Dessa forma, os direitos sociais buscam proteger os mais fracos de modo a atender a um objetivo de igualdade final ou uma vida condigna para todos. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 199).

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamento do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. (MORAES, 2011, p. 206).

Para Silva (2006, p. 286), não é fácil delimitar com clareza os direitos sociais dos direitos econômicos, pois basta notar que alguns autores colocam os direitos dos trabalhadores entre os direitos econômicos, vez que, sendo o trabalho um componente das relações de produção, indiscutivelmente tem dimensão econômica.

Segundo Motta e Barchet (2009, p. 199-200), os direitos econômicos são um conjunto de direitos fundamentais que busca a construção de uma política econômica que considere em primeiro plano os interesses coletivos e não apenas os interesses individuais dos detentores dos meios de produção, amparando-se no artigo 170 da Constituição, que estabelece que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem por fim assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social, assim, percebe-se que há uma nítida inter-relação entre os direitos econômicos e os direitos sociais, de forma que o modelo de desenvolvimento econômico proposto pelos direitos econômicos constitui uma condição para a plena efetivação dos direitos sociais.

A Constituição Federal de 1988 dividiu a matéria em duas partes, enumerando um rol de direitos sociais (art. 6º) nos artigos 6º a 11, que compõem o Capítulo II – Dos Direitos

Sociais – do Título II da Constituição – Dos Direitos e Garantias Fundamentais –, e, em seguida, passou a tratar especificamente dos direitos sociais dos trabalhadores, tanto os de natureza individual (art. 7º) como os de natureza coletiva (arts. 8º a 11).

O artigo 6º da Constituição Federal compõe um rol de direitos sociais que são: a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, no entanto, há direitos sociais que derivam daqueles previstos na Constituição, como também a possibilidade de outros serem instituídos pela legislação infraconstitucional. Dessa forma, deve-se explicitar que o rol dos direitos sociais prescritos no artigo 6º não é taxativo, sendo complementado pela própria Constituição e pela legislação ordinária. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 200).

Silva (2006, p. 289) aponta que o artigo 6º define o trabalho como direito social, e que os direitos individuais do trabalhador estão enumerados nos incisos do artigo 7º, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, no entanto, nem o artigo 6º e nem o 7º trazem norma expressa conferindo o direito ao trabalho, o que será compreendido no conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho.

Assim, no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, os valores sociais do trabalho; o art. 170 estatui que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho, e o art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Tudo isso tem o sentido de reconhecer o direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III). (SILVA, 2006, p. 289-290).

Segundo Motta e Barchet (2009, p. 202), os direitos individuais dos trabalhadores são elencados no art. 7º da Constituição, não se tratando de um rol taxativo, pois o próprio dispositivo assegura que os direitos ali previstos não excluem outros que objetivem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O inciso I, do art. 7º, da CF, prescreve que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Tal dispositivo não garante a estabilidade do trabalhador, mas sim o protege de uma despedida que não se justifica senão pela vontade do empregador. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 204).

Silva (2006, p. 290) entende que a garantia do emprego significa o direito de o trabalhador conservar sua relação de emprego contra despedida arbitrária e que a norma do art. 7º, I, é por si só suficiente para gerar o direito nela previsto, dessa forma, a lei

complementar vai apenas determinar os limites dessa aplicabilidade definindo a justa causa e despedida arbitrária e sua conversão em indenização compensatória da garantia de permanência no emprego, portanto, a indenização não é a garantia da relação de emprego e sim uma medida compensatória da perda do emprego.

O inciso II do art. 7º da Constituição prescreve como direito trabalhista o “seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário”, quando o trabalhador é despedido sem justa causa e contra a sua vontade, sendo um benefício temporário, auxiliando por um determinado período os trabalhadores na busca de um novo emprego, pois o desemprego não é somente um problema individual, mas sim social, de maneira que toda a sociedade deve contribuir para a sua solução. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 204-205).

O inciso III do art. 7º da Constituição assegura aos trabalhadores o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que constitui um fundo financeiro pessoal para o trabalhador, para que ele possa custear as despesas que fogem da possibilidade de pagamento com seu salário normal, no entanto, o FGTS só pode ser liberado nas hipóteses previstas na Lei nº 8.036/90, dentre elas a despedida sem justa causa, a extinção da empresa, a aposentadoria, o falecimento do trabalhador, o pagamento parcial de prestações de financiamento na aquisição de imóvel próprio, a liquidação ou amortização extraordinária de saldo devedor de financiamento imobiliário, e o pagamento total ou parcial do valor de aquisição de imóvel próprio. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 205).

Os incisos IV, V, VI, VII e X do art. 7º tratam das regras relacionadas ao salário do trabalhador, que conferem a ele o direito ao “salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família”; “ piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”; “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”; “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”; e “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”. (MORAES, 2011, p. 209).

O art. 7º ainda traz uma série de direitos trabalhistas de natureza salarial, que estão elencados nos incisos VIII, IX, XII, XVI, XVII, XXI e XXIII, quais sejam, o décimo terceiro salário; a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda; a remuneração do serviço extraordinário; as férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; o aviso prévio; e o adicional de remuneração das atividades penosas, insalubres ou perigosas. (MORAES, 2011, p. 209-210).

O inciso XI do art. 7º trata da “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”, não tendo natureza salarial, nem mesmo sendo considerados para efeito de incidência de ônus sociais, trabalhistas, previdenciários ou fiscais, pelo contrário, trata-se de um instrumento de motivação da vontade produtiva do trabalhador. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 210).

Os incisos XIII e XIV do art. 7º da Constituição dizem respeito à duração da jornada laboral dos trabalhadores, assegurando a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” e a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”. (MORAES, 2011, p. 209).

Os incisos XV, XVIII, XIX e XXIV do art. 7º da Constituição preveem algumas hipóteses em que o trabalhador deixa de prestar serviços temporariamente sem prejuízo para sua remuneração e seu vínculo trabalhista, quais sejam, o repouso semanal remunerado; a licença à gestante com a duração de cento e vinte dias; a licença-paternidade; e a aposentadoria. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 212).

Alguns dispositivos do art. 7º da Constituição conferem proteções especiais aos trabalhadores, o inciso XX estabelece a proteção do mercado de trabalho da mulher, assegurando, assim, o tratamento isonômico entre homens e mulheres, garantido pela Constituição no art. 5º, I. O inciso XXII, prescreve como direito trabalhista a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, tais normas devem ser observadas pelos empregadores no local de trabalho assegurando a saúde física e psíquica dos trabalhadores. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 213).

Toda empresa com mais de cinquenta empregados (esse número é estabelecido pela Portaria nº 3.456/1997 e, portanto, sujeito a alterações) deve instalar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (art. 164 da CLT), que, junto com outros órgãos públicos e entidades não-governamentais, devem fiscalizar a observância de convenções e leis relativas à segurança do trabalho, tudo com o intuito de propiciar ao trabalhador uma higidez física e psíquica para desenvolver sua atividade laboral diuturna. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 213).

Em continuação às proteções especiais do art. 7º, o inciso XXVII prevê a proteção em face da automação, que substitui o trabalho humano e é responsável pela crescente redução dos postos de trabalho; o inciso XXVIII prevê o “seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer

em dolo ou culpa”, uma vez que, o empregador assume este risco profissional; por fim, o inciso XXXIII prevê a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 214).

Os incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV do art. 7º estão relacionados ao princípio da isonomia, pois garantem ao trabalhador a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”; a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”; a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”; e a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 214-215).

Além de fundar-se no princípio da igualdade, tal vedação encontra guarida entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, uma vez que o art. 3º, inciso IV, da CR declara seu um desses objetivos: “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 215).

O inciso XXV do art. 7º da Constituição trata especificamente de direitos relativos aos dependentes do trabalhador, assegurando a “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas”, porém, embora seja uma inovação constitucional visando atribuir tranquilidade aos trabalhadores durante a sua jornada de trabalho, tal direito deve ser suprido pelo Estado nos termos do art. 208, IV. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 215).

Por fim, o inciso XXIX do art. 7º da Constituição trata dos prazos prescricionais relativos à propositura de ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, sendo dois prazos: de cinco anos na vigência do contrato de trabalho; e de dois anos após a extinção do contrato. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 215).

Esgotado todo o assunto de que trata a Constituição sobre os direitos individuais dos trabalhadores, passa-se a analisar a questão dos direitos coletivos dos trabalhadores que estão previstos nos artigos 8º a 11 da Constituição, que tratam da liberdade de associação profissional ou sindical, do direito de greve, do direito de participação laboral e do direito de representação na empresa. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 216).

Silva (2006, p. 301) destaca que o art. 8º da Constituição menciona dois tipos de associação: a sindical e a profissional, que na verdade são associações profissionais, porém, a primeira é mais ampla contendo prerrogativas especiais, quais sejam: defender direitos e

interesses individuais e coletivos da categoria, até mesmo em questões judiciais e administrativas; participar de negociações coletivas de trabalho e celebrar convenções e acordos coletivos; eleger ou designar representantes da respectiva categoria; e impor contribuições aos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas. Já a segunda é limitada apenas para fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos e profissionais de seus associados.

Motta e Barchet (2009, p. 216) afirmam que o art. 8º, I, da Constituição consagra a liberdade de constituição das associações sindicais e autonomia dos sindicatos no seu funcionamento, pois o referido artigo prescreve que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

Segundo Moraes (2011, p. 212), a lei não pode exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, contudo, a Constituição estabelece apenas uma restrição, vedando a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município, trata-se do princípio da unidade sindical, consagrado no inciso II do art. 8º.

Motta e Barchet (2009, p. 217) afirmam que o inciso III do art. 8º, da Constituição consagra a principal prerrogativa dos sindicatos, sendo o fundamento da sua existência, pois prescreve que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

O inciso IV do art. 8º da Constituição trata das principais fontes de custeio da organização sindical, prescrevendo que “a assembleia-geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”. (MOTTA; BARCET, 2009, p. 217).

Moraes (2011, p. 214), afirma que é certo que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato (CF, art. 8º, V), não podendo o sindicato compelir os não filiados para obrigá-los a pagar contribuição assistencial, tampouco obrigar os filiados a permanecerem no sindicato, porém, não se pode confundir contribuição assistencial ou confederativa com a contribuição sindical, pois a contribuição sindical é um tributo.

Assim, nenhuma entidade sindical poderá cobrar a contribuição assistencial daquele que se recusou a filiar-se ou permanecer filiado, porém, a contribuição sindical, que a Constituição Federal assegura, desde que prevista em lei, é obrigatória e devida pelos que participam das categorias

econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades. (MORAES, 2011, p. 214).

Em prosseguimento, prescreve o art. 8º, V, da Constituição que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”, sejam trabalhadores da ativa ou aposentados; o inciso VI prescreve que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”; o inciso VII garante ao aposentado, desde que filiado, o direito à participação ativa no sindicato, podendo votar e ser votado; o inciso VIII prevê a estabilidade provisória para dirigentes sindicais, pois determina que “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”; por fim, o parágrafo único do art. 8º prescreve que as normas nele dispostas “aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer”. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 218).

O artigo 9º da Constituição, segundo Motta e Barchet (2009, p. 218), prevê um dos mais fundamentais direitos trabalhistas de expressão coletiva, que é o direito de greve. De acordo com tal artigo, “é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”, devendo-se ressaltar que a greve é um direito fundamental, porém, não pode entrar em conflito com os outros direitos fundamentais previstos na constituição, nem com o ordenamento jurídico pátrio, assim, qualquer invasão de estabelecimento empresarial, discriminação nas manifestações, uso de força física para coagir integrantes da categoria a se juntar ao movimento, entre outros, é inconstitucional.

Segundo Moraes (2011, p. 216), em relação às diversas espécies de greves permissíveis pela Constituição, os trabalhadores têm o direito de decretar greves reivindicativas, visando a melhoria das condições de trabalho; greves de solidariedade, prestando apoio a outras categorias reprimidas; greves políticas, pretendendo obter transformações econômico-sociais almejadas pela sociedade e; greves de protesto.

Incluem-se no direito de greve diversas situações de índole instrumental, além do fato de o empregado não trabalhar, tais como a atuação de piquetes pacíficos, passeatas, reivindicações em geral, a propaganda, coleta de fundos, “operação tartaruga”, “cumprimento estrito do dever”, “não colaboração” etc. O art. 9º da Constituição Federal assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender e determina que a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o

atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, inclusive responsabilizando os abusos cometidos. (MORAES, 2011, p. 209).

Em prosseguimento, segundo o art. 10 da Constituição, “é assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”, com a finalidade de tentar harmonizar seus interesses nas decisões proferidas pelo órgão em questão. Por fim, o art. 11 da Constituição prescreve que “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”, objetivando aproximar trabalhadores e empregadores para que cheguem a um consenso com mais facilidade. (MOTTA; BARCHET, 2009, p. 220).

Diante de todos os direitos trabalhistas elencados pela Constituição, pode-se concluir que o trabalhador tem assegurado o máximo de proteção, prevendo a Constituição, e além dela tantas leis trabalhistas, principalmente a CLT, as melhores condições possíveis para que o trabalhador e toda a sociedade tenha uma vida digna e sadia, como mencionado no art. 6º da Constituição o trabalho é um direito social, e por ser um direito social todas as pessoas têm esse direito para que possam prover o seu sustento e viver com dignidade, assim, deve ser bem regulamentado e principalmente sadio, como mencionado no art. 7º, XXII, que prevê a redução de riscos no ambiente do trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, visando proteger a saúde física e psíquica do trabalhador, sem as quais é impossível viver com dignidade.

1.4 O Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana

Mesmo tendo se passado tantos anos desde a abolição da escravatura, com tantas leis que protegem o trabalhador e seu ambiente de trabalho, sua dignidade e sua saúde, em muitos casos, ainda se encontram prejudicadas, quer pela atual escassez de emprego, quer pela falta de qualidade e pela violência no ambiente do trabalho de muitas organizações, entre tantos outros fatores que tornam o ambiente de trabalho de várias organizações espalhadas pelo país um ambiente hostil e doentio.

O trabalho dignifica o homem, pois é através do trabalho que se prescindem meios materiais e se produzem bens econômicos indispensáveis à subsistência humana, por tais razões o trabalho representa uma necessidade vital e um bem indispensável para a realização pessoal e a valorização no seio da sociedade, assim sendo, tem-se que a dignidade do trabalhador está voltada para o trabalho livre e consciente, ao contrário do período histórico marcado pela

escravidão, onde o escravo não era reconhecido como pessoa humana, era tratado como coisa e a escravidão era considerada uma posição natural de sujeição por toda a vida. (ALKIMIN, 2010, p. 17-18).

O trabalho humano livre e digno é inerente à pessoa humana, constitui princípio universal previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10.12.1948, dispondo em seu art. 23.1.: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. (ALKIMIN, 2010, p. 18).

Pozzoli e Antico (2011, p. 8-10) explicam que os direitos humanos são inerentes ao ser humano, os direitos fundamentais são concebidos como direitos característicos de cada época representados por valores construídos pela sociedade, que envolvem a esfera cultural, econômica, política e social, que se aplica a todos sem qualquer discriminação, de forma a permitir concretamente a sobrevivência. O trabalho integra as pessoas em sociedade à medida em que dignifica, constitui modos de viver, hábitos, deveres e direitos, assim sendo, a identidade social do ser humano somente será assegurada se o seu trabalho for digno.

Ora, se o trabalho é fonte de dignidade humana, e se todo homem tem dignidade, o trabalhador, como pessoa humana, tem dignidade, que condiz com a consciência moral e autonomia individual de atuar segundo as regras morais, valores, princípios éticos e costumes no seio da sociedade. (ALKIMIN, 2010, p. 19).

Segundo Alkimin (2010, p. 18), pode-se afirmar que a dignidade humana abrange a liberdade, a igualdade e a fraternidade, que são finalidades da Declaração dos Direitos dos Homens e princípios fundamentais que devem nortear as relações na sociedade, assim sendo, a dignidade humana é considerada o centro dos direitos fundamentais do cidadão.

A Constituição de 1988 reconhece a pessoa humana como componente central dentro do direito, bem como o valor inestimável do trabalho humano, sua importância social e econômica na produção de bens e serviços e consequente desenvolvimento econômico e social, e conferiu à dignidade humana a categoria de princípio fundamental, constituindo os denominados direitos e garantias fundamentais que preservam a dignidade humana, protegendo os atributos inerentes à pessoa humana, quais sejam, a vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação, proteção ao meio ambiente, entre outros. A Constituição mostra que o trabalho é um direito fundamental e um direito social do trabalhador. (ALKIMIN, 2010, p. 19).

O artigo 170 da Constituição Federal revela que a ordem social é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como finalidade assegurar a existência digna, conforme os ditames da justiça social. Em completude, o artigo 193 também retrata a relevância do trabalho,

ressaltando que a ordem social tem como base o primado do trabalho e, como objetivo, o bem-estar e a justiça social. (POZZOLI; ANTICO, 2011, p. 11).

Segundo Alkimin (2010, p. 20-21), o acesso às condições dignas e mínimas de trabalho no atual sistema econômico globalizado deixou de ser garantido a todos por causa da atual precarização das condições de trabalho e escassez de emprego, o que representa uma grande ameaça aos direitos sociais, principalmente ao trabalho e sua manutenção em condições dignas, pois, por ser o trabalho uma fonte de dignidade, o desemprego constitui forte agressão à dignidade da pessoa humana, atinge a autoestima do trabalhador e seus valores pessoais e profissionais, causando males físicos e psíquicos.

Segundo Pozzoli e Antico (2011, p. 12), em razão dos altos índices de desemprego, o trabalho é revestido de muitas formas de precariedade, como a falta de segurança, baixa remuneração, desigualdade entre os sexos, discriminações, exploração de trabalhadores, e tantos outros. Dessa forma, muitos trabalhadores estão submetidos a formas de trabalho que não se enquadram no conceito de trabalho digno. Evidencia-se, então, a violência no ambiente de trabalho, pois, o poder de direção do mais forte que subordina o mais fraco sempre existiu, desde a existência de trabalho escravo, degradante, em estágio de servidão, até os tempos atuais.

O labor exercido sem condições mínimas de dignidade acarreta consequências nocivas a todos os trabalhadores, porquanto causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções e corrompem o caráter individual, contribuindo para a fragmentação das biografias laborais e destruição dos laços de amizade no coletivo. A este quadro, acrescenta-se o incremento de atos de violência nas relações laborais, associados ao estímulo à competitividade e à instalação da indiferença com o sofrimento do outro. (POZZOLI; ANTICO, 2011, p. 12).

Alkimin (2010, p. 27-28), afirma que o meio ambiente sadio e equilibrado é essencial para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, assim, sua preservação e proteção constitui um meio para se atingir o fim que é a proteção à vida e saúde do trabalhador, referindo-se a saúde ao aspecto de integridade física e psíquica, e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida de todo cidadão, pois a vida e a saúde são direitos fundamentais, logo, todo o meio ambiente deve ser protegido para se permitir a vida com qualidade, implicando a esta a saúde e o bem-estar.

A Constituição estabelece no art. 225 que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”, trata-se, portanto, do meio ambiente como um todo, contudo,

o legislador constituinte, em atenção à saúde e qualidade de vida do trabalhador dispôs no art. 200, VIII da Constituição, que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) “colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Deve-se destacar que o art. 7º, XXII da Constituição também contempla a proteção ao meio ambiente do trabalho, pois estabelece como direito social dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. (ALKIMIN, 2010, p. 28).

O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas passam a maior parte de suas vidas, e onde desenvolvem seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, assim, considerando que o meio ambiente do trabalho compreende a força de trabalho humano, ele deve ser sadio e equilibrado, a fim de proteger a vida e a saúde do trabalhador. (ALKIMIN, 2010, p. 29-30).

Nesse aspecto, deve o empregador proporcionar um ambiente de trabalho sadio, sendo que “a primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene”. Para tanto, deve cumprir as normas sobre medicina e segurança do trabalho; independentemente, deve estabelecer normas internas e condições de trabalho que visem à saúde e integridade física e mental dos trabalhadores, promovendo meios para prevenir qualquer tipo de agressão contra a saúde do trabalhador, além de conduzir mecanismos para a qualidade de vida do trabalhador. (ALKIMIN, 2010, p. 30).

Entretanto, quando se fala em qualidade de vida no trabalho, evidentemente, refere-se a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, capaz de proteger a saúde física e mental do trabalhador, porém, com a nova organização de trabalho, a saúde mental do trabalhador e, conseqüentemente, sua qualidade de vida no trabalho ficaram comprometidas, vez que, embora tenha diminuído o uso da força física e conseqüente fadiga física pela repetição e monotonia, passou-se a exigir maior esforço mental, pois o trabalhador deve se ajustar à racionalização do trabalho voltado para a tecnologia. (ALKIMIN, 2010, p. 34).

Alkimin (2010, p. 34), afirma que na moderna organização de trabalho busca-se a colocação no mercado globalizado através da competitividade, melhores e grandes resultados com baixo custo, tudo isso às custas da flexibilização, terceirização, novas formas de contratação para quebrar o requisito da continuidade da prestação dos serviços, planos de demissão voluntária, entre outros, passando-se a exigir do empregado uma grande carga de tensão no ambiente do trabalho, afetando sua saúde mental através do surgimento do stress, ansiedade, depressão, culminando com a degradação e hostilização do ambiente de trabalho, desemprego, enfermidade mental e, até mesmo, o suicídio do trabalhador. Assim, o stress profissional passou a ser considerado o mal do século XX.

Segundo Barreto (2006, p. 103-104), o aumento de patologias relacionadas à organização do trabalho nos últimos anos não é por acaso, dados oficiais constatados nos últimos dez anos registraram mais de seis milhões de acidentes e doenças do trabalho e mais de 44 mil óbitos no país, que dimensionam a violência no mundo do trabalho, esse perfil de acidente, doença e mortalidade dos trabalhadores vem acompanhando o ciclo de desenvolvimento e a crise do capitalismo, associando-se a uma nova característica de sofrimento imposto aos trabalhadores, que é o medo de perder o emprego e não encontrar um novo.

Alkimin (2010, p. 35-36), aponta que inúmeros fatores no ambiente do trabalho são geradores do stress profissional, podendo-se destacar dentre eles o ambiente tenso e trabalho sob pressão, falta de reconhecimento e valorização pessoal e profissional, chefias autoritárias, excesso de trabalho e/ou condições precárias, falta de consideração e respeito, e tantos outros fatores estressantes que afetam tanto a saúde física como psíquica do trabalhador, gerando sintomas e doenças relacionadas com o esgotamento mental, o que também faz com que a organização do trabalho sofra os efeitos diretos do stress profissional, já que provoca ociosidade, absenteísmo, rotatividade de empregados, afastamento por doença, causando prejuízos na produtividade.

Os que adoecem ou não se submetem ao autoritarismo, esses devem deixar o chão da fábrica, talvez para não comprometerem a harmonia da produção; são muitas vezes responsabilizados pelo “prejuízo” que sua doença ou sua “arrogância” causam à empresa ou ao país. Privados da única atividade que lhes resta, sofrem a incerteza do presente e percorrem uma via crucis, de empresa em empresa, em busca de novo emprego. Muitos com alguma sorte, se transformam em desempregados recorrentes, ou seja, trabalhadores temporários. Outros, vítimas da reestruturação empresarial, não encontram novos empregos, pelo salário, pelo tempo de desemprego de longa duração ou mesmo pela idade (...). (BARRETO, 2006, p. 108).

Alkimin (2010, p. 34), afirma que esse contexto favoreceu o surgimento da chamada agressão ou violência moral e silenciosa no ambiente de trabalho, mais conhecida como assédio moral, que, embora não tenha previsão específica no ordenamento jurídico brasileiro, tem grande relevância jurídica diante de seu efeito maléfico no ambiente de trabalho, prejudicando tanto a saúde e qualidade de vida do trabalhador, quanto a produtividade e lucratividade da organização empresarial.

Em conclusão, verifica-se que trabalho sem dignidade não é trabalho, se o trabalho não dignifica o ser humano, simplesmente o destrói, e que o trabalho que não tenha um ambiente saudável e não protege a saúde física e mental do trabalhador não pode ser chamado de trabalho digno, portanto, a saúde e a dignidade são essenciais e fundamentais para que o

trabalhador tenha qualidade de vida dentro e fora das organizações empresariais, do contrário, o ambiente do trabalho se torna hostil e doentio, acentuado pelo atual mercado globalizado e competitivo, tornando-o propenso ao assédio moral.

CAPÍTULO 2 – O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO AMBIENTE DO TRABALHO E NO ÂMBITO SOCIAL

O assédio moral é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada. Essa conduta hostil e degradante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico, um colega de serviço, ou um subordinado, com evidente intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização onde trabalha, ou deteriorar o ambiente de trabalho.

No Brasil, até o presente momento não existe uma lei federal específica que trata com exclusividade do assédio moral. O assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agride os direitos da personalidade, como a integridade física e moral, intimidade e privacidade, afastando a vítima do emprego, o que vai gerar um problema social devido ao desemprego forçado. Além de causar graves consequências à saúde do trabalhador, o assédio moral prejudica todo o ambiente de trabalho, que se revelará hostil e degradante, trazendo, com isso, prejuízos também à empresa.

2.1 Conceito de Assédio Moral

O conceito de assédio moral é amplo, não há como defini-lo em uma simples interpretação literal, porém, é bastante delimitado. Embora tenha havido grandes evoluções em relação aos direitos trabalhistas ao longo dos anos, o assédio moral ainda não foi definido. É necessário esclarecer com o máximo de lucidez o que é o assédio moral para diferenciá-lo do que não é assédio moral, para tanto, a doutrina busca analisar vários fatores importantes para que se possa caracterizá-lo de maneira clara e concisa.

Segundo Alkimin (2010, p. 37), o assédio moral ou agressão psicológica tem origem histórica na organização do trabalho devido à relação de domínio e submissão entre capital e força de trabalho. Tal assunto se universalizou com a conquista da liberdade individual e de trabalho e demais direitos inerentes à dignidade da pessoa humana. Contudo, com a implantação das atuais ideologias na organização do trabalho, que visam produtividade e competitividade exigindo o máximo de empenho do trabalhador ao tempo em que gera um clima de insegurança quanto à manutenção e medidas de flexibilização do emprego, além de propiciar a gestão sob pressão para se atingir a todo custo lucratividade e qualidade, leva à degradação do ambiente de trabalho e cria um ambiente tendente à violência moral.

Alkimin (2010, p. 38), afirma que não há previsão específica sobre o assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, tampouco na doutrina e na jurisprudência, assim, para identificar o fenômeno e estudar suas consequências jurídicas é preferível buscar sua conceituação na área da psicologia, vez que, o fenômeno foi precedentemente estudado pela psicologia do trabalho. Dessa forma, conceitua o assédio moral como uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico, um colega de serviço, ou um subordinado, com evidente intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização onde trabalha.

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. (NASCIMENTO, 2009, p. 2).

Hirigoyen (2005, p. 15-16), assevera que se deve tomar cuidado com a mistura de conceitos diferentes, pois alguns associam o assédio ao estresse ou mesmo quando se sentem humilhados pela hierarquia tendo sido a agressão pontual. No entanto, deve-se notar algumas considerações, pois, assediar é um ato que adquire significado pela insistência, ou seja, praticar repetidamente e, o termo moral não se refere ao psicológico, trata-se de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não na sociedade. O que se leva em conta para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, rejeitadas e humilhadas, quanto aos agressores, diante da gravidade da violência, leva-se em conta a intenção de prejudicar.

Para Fiorelli, Fiorelli e Junior (2007, p. 32), assédio é um comportamento ou um conjunto de comportamentos em relação a alguém e, portanto, ultrapassa o campo da intenção, desejo ou ideia, referindo-se a algo concreto, observável por terceiros, diferentemente de atitude, que constitui uma disposição mental, que pode ou não se concretizar por meio da emissão de um comportamento, assim, o assédio moral ganha expressão em comportamentos que o caracterizam, e quando emitidos, ocasionam sensível mal-estar, incômodo, prejuízo do ponto de vista psíquico.

Para caracterizar o comportamento de assédio moral deve-se analisar alguns aspectos fundamentais, tais como, uma conduta abusiva em relação ao eticamente esperado ou culturalmente ajustado, e a manifestação clara e visível por meio de comportamentos

reiterados como palavras, atos e gestos, o que exclui do campo do assédio moral a simples imaginação de que alguém persegue o pretensamente assediado, pois, se não houver um comportamento visível, não tem como atingir outra pessoa, porém, a intenção de assediar deve existir, ou não é assédio moral. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 32-33).

Além disso, deve haver uma reação do assediado sob a forma de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura, deve haver uma consequência detectável, funcional, perceptível pelo indivíduo e pelos demais, sem a reação do assediado também não existe assédio moral, pois, curiosamente, a intenção de assediar uma pessoa não necessariamente pode provocar sofrimento nesta. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 35-36).

Por outro lado, Hirigoyen (2005, p. 19-20) afirma que nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato, assim, o assédio deve ser distinguido do estresse profissional, da pressão no trabalho, ou mesmo do conflito velado e do desentendimento. O estresse é constituído ao mesmo tempo pelo agente estressante e pela reação do organismo submetido à ação do agente estressante, em linguagem habitual entende-se por estresse as sobrecargas e más condições de trabalho, dessa forma, mesmo que o assédio moral passe por uma fase de estresse, é muito mais que isso. O estresse profissional, feito de pressões e exageros de tarefas múltiplas e repetitivas, pode esgotar uma pessoa e até levá-la a uma depressão por esgotamento, porém, o estresse só se torna destruidor pelo excesso, ao contrário do assédio que é destruidor por si só.

Hirigoyen (2005, p. 23) ressalta que com os estressados, o repouso é reparador, e melhores condições de trabalho permitem recomeçar, ao contrário disso, com uma pessoa vítima de assédio moral, a vergonha e a humilhação persistem por um longo tempo. As condições de trabalho estão se tornando cada vez mais exigentes, pois, é necessário fazer mais e melhor, e toda essa pressão conduz ao estresse, contudo, o objetivo consciente da gestão por estresse é melhorar o desempenho do empregado, aumentando sua eficiência e rapidez na realização de uma tarefa, se tal gestão provoca consequências desastrosas sobre a saúde, é por uma alteração imprevista, ao contrário do assédio moral, não existe intencionalidade maldosa. Já no assédio moral, o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse consciente de prejudicá-lo, não se tratando de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas de se livrar de uma pessoa porque, de alguma maneira, ela “incomoda”, evidentemente, essa violência não é útil à organização nem boa à administração da empresa.

Para Hirigoyen (2005, p. 24-25), também é importante a distinção entre o assédio moral e o conflito, pois, se existe assédio moral, é porque nenhum conflito pôde ser

estabelecido. No conflito, as recriminações são faladas, diferente do assédio moral, onde existe o não falado e escondido. A origem do conflito é a necessidade de mudança, renovação e reorganização. Aceitando o conflito, reconhece-se a existência do outro como interlocutor, as pessoas procuram, por ocasião de uma discussão, ser aceitos e reconhecidos pelo outro. Sempre nos definimos afirmando e opondo, o que pode conduzir à formação de grupos rivais no ambiente profissional.

Enquanto o conflito não é solucionado, ele tende a se ampliar e aumentar o número de aliados, podendo terminar espontaneamente ou à custa de arbitragens ou mediações, o que é melhor do que deixar a situação se deteriorar, havendo o risco de passar para procedimentos de assédio moral. Apesar das possibilidades de mudança trazidas, os conflitos desfrutam de má reputação nas empresas, que temem uma agitação social passível de prejudicar sua imagem de marca, assim, preferem deixar se instalar uma comunicação perversa, evitando os verdadeiros debates com medo de que um desacordo evidente em excesso apareça, porque precisam dar a impressão de que tudo vai bem. (HIRIGOYEN, 2005, p. 25-26).

Hirigoyen (2005, p. 27-28), afirma que, devido à contenção antes que se alastrem, propiciou-se a diminuição de conflitos sociais, porém, há mais sofrimento individual, como o estresse, cansaço, ansiedade, depressão, assédio moral, assim, querer evitar os conflitos de qualquer maneira é um grande erro, pois eles constituem os momentos em que pode haver mudança e considerar as opiniões do outro, ou seja, momentos de enriquecimento. O assédio moral, ao contrário do conflito, é uma maneira de vedar qualquer mudança.

Fiorelli, Fiorelli e Junior (2007, p. 46), trazem outro exemplo do que não é assédio moral: o tratamento tirânico, o qual constitui um estilo de quem o emite e se este o faz é porque o sistema, ou seja, a organização assim o permite. O tratamento tirânico pode levar um empregado a pedir demissão, mas não se trata de assédio moral, o indivíduo inconformado exclui-se voluntariamente do sistema porque não consegue conviver com ele, cumpre observar que não era intenção do sistema excluí-lo e nem o tratamento tirânico era dirigido especificamente a ele, uma vez que, qualquer pessoa em seu lugar receberia o mesmo tratamento.

Hirigoyen (2005, p. 28-29) fala da gestão por injúria, o tipo de comportamento despótico de certos administradores que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os com absoluta falta de respeito, porém, a dificuldade em separar o assédio moral da gestão por injúria se deve ao fato de que esses dirigentes tirânicos às vezes também utilizam procedimentos perversos, que consistem, por exemplo, em colocar as pessoas umas contra as outras.

Segundo Fiorelli, Fiorelli e Junior (2007, p. 44), há humilhações que rapidamente caem no esquecimento e ocorrem em âmbito privado, outras acontecem publicamente e ocasionam dano indelével à imagem da pessoa e, por maior que seja a dor psíquica provocada na pessoa prejudicada, não se trata de assédio moral, além disso, a humilhação é subjetiva, pois, o que humilha alguém pode passar despercebido por outro. A cultura e as experiências vividas por cada pessoa contribuem para que isso aconteça, por exemplo, realizar um trabalho aquém de nossa capacidade, em alguns ambientes a cultura faz com que esse fato represente uma desvalorização perante os pares, em outros ambientes, isso nada significa, vez que, os trabalhos, em geral, incluem tarefas de complexidades variáveis e todas precisam ser realizadas.

Para Hirigoyen (2005, p. 30-31), o assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição de atitudes, palavras e comportamentos que podem parecer inofensivos quando tomados separadamente, mas quando repetidos se tornam destruidores. O termo assédio moral não é o ideal para qualificar uma atitude agressiva pontual do empregador. Mesmo que a agressão tenha provocado consequências graves para a vítima, é um ato de violência, mas não é assédio moral. A agressão pontual pode ser apenas uma expressão de reação e impulsividade, não existe premeditação, o assédio é uma agressão perene.

Hirigoyen (2005, p. 33-34), também observa que a distinção entre o assédio moral e as más condições de trabalho são muito difíceis, neste caso o que se julga importante é a intencionalidade, por exemplo, trabalhar em um espaço pequeno, com instalações e iluminação precária não constitui um ato de assédio moral em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo, o que também se aplica à sobrecarga de trabalho. Nos casos em que as condições de trabalho já são naturalmente ruins é necessário estar atento quanto à intenção nociva, quando o emprego é precário, qualquer modificação imprevista da organização é entendida como uma injustiça.

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência. (HIRIGOYEN, 2005, p. 34-35).

O assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agride os direitos da personalidade, como a integridade física e moral, intimidade e privacidade, afastando a vítima

do emprego, o que vai gerar um problema social devido ao desemprego forçado. Trata-se, portanto, de conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento jurídico constitucional, que defende e protege a dignidade humana e os direitos de personalidade, além de ser contrária às normas tutelares celetistas, uma vez que, constitui grave violação contratual, passível de provocar rescisão indireta ou demissão por justa causa. (ALKIMIN, 2010, p. 40).

Em síntese, pode-se concluir que, o sistema organizacional atual, competitivo e exigente, contribui para a prática de assédio moral, o que causa prejuízos não só para a organização, degradando o ambiente de trabalho, mas principalmente para as vítimas dessa violência emocional, que são reiteradamente humilhadas devido aos abusos de seus superiores hierárquicos, que por seus motivos visam excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho, ofendendo gravemente sua personalidade, dignidade e integridade psíquica, o que lhes causa sérios problemas de saúde. Porém, vale destacar o que é de suma importância para a caracterização do assédio moral, que é não confundi-lo com outras situações que acontecem no ambiente do trabalho que, embora também causem danos à saúde do trabalhador, não se tratam de assédio moral, quais sejam, estresse, conflitos, tratamento tirânico, gestão por injúria, más condições de trabalho, entre outros.

De fato, não é fácil conceituar o termo “assédio moral” dada a complexidade com que se apresenta no meio ambiente de trabalho, assim, deve ser cuidadosamente analisado caso a caso para se chegar à conclusão do que se encaixa ou não nas características observadas pela doutrina, pois, nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato, assim como, curiosamente, a intenção de assediar uma pessoa não necessariamente pode provocar sofrimento nesta.

2.2 Condutas Caracterizadoras de Assédio Moral

Dentre os fatores mais importantes para a identificação do assédio moral no ambiente de trabalho estão as condutas que o caracterizam. São condutas hostis, degradantes e humilhantes de agentes geralmente possuidores de um perfil psicológico autoritário, que se aproveitam das atuais estruturas das organizações de trabalho, que tornam o ambiente de trabalho, muitas vezes, propenso à prática assédio moral devido à competitividade e exigência, para atuar de modo a fazer com que a vítima pareça incompetente, com o objetivo de ve-la excluída do emprego.

A conduta hostil, degradante e humilhante que causa sofrimento psicológico na vítima, ferindo sua autoestima e sua dignidade pode partir, na maioria das vezes, do

empregador e do superior hierárquico, podendo partir, também, de um colega de serviço, ou até mesmo de um subordinado em relação a um superior hierárquico. A vítima é um empregado ou um grupo de empregados subordinados ao assediante, porém, também poderá ser o superior hierárquico quando o assédio partir de um ou vários de seus subordinados. Para a caracterização do assédio moral é necessário que a vítima integre a organização do trabalho de forma permanente, em razão da necessidade de reiteração e sistematização da conduta assediante, assim, o trabalhador eventual, que comparece na organização esporadicamente não pode, em tese, ser vítima do assédio moral. (ALKIMIN, 2010, p. 43).

Alkimin (2010, p. 44), afirma que as novas estruturas na organização do trabalho não exigem mais a centralização do poder de direção na pessoa do empregador, sendo usual nas organizações empresariais, a delegação do poder de direção a empregado de confiança, a quem incumbe dirigir, controlar e fiscalizar as atividades laborais, tais como gerentes, chefes, supervisores, assessores, diretores que exercem posição de poder e mando, dessa forma, o trabalhador deve executar o objeto do contrato de trabalho com diligência e boa-fé, submetendo-se ao poder de direção e obedecendo às ordens que lhe são dirigidas diretamente pelo empregador ou por aquele que exerce poderes delegados, contudo, a condição de estar juridicamente subordinado ao empregador, não retira a dignidade e condição de ser humano do trabalhador, motivo pelo qual, deve ser tratado com respeito e consideração.

Segundo Nascimento (2009, p. 2), o assediador costuma possuir um perfil psicológico autoritário e narcisista, que não tem qualquer consideração pelo assediado, sendo possível identificar um procedimento assediante, qual seja, se recusar a comunicar-se diretamente com a vítima, desqualificá-la, constrangê-la, isolá-la, induzi-la ao erro, entre outras, todavia, por ser uma conduta que se prolonga no tempo, é difícil reconhecer o momento exato em que um trabalhador passa a ser vítima de assédio moral.

Nesse sentido, as práticas mais comuns consistem em: (i) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (ii) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (iii) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (iv) apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (v) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (vi) descrédito da vítima no ambiente do trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; (vii) exposição da vítima ao ridículo perante os colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; (viii) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (ix) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada. (NASCIMENTO, 2009, p. 2-3).

Hirigoyen (2005, p. 107-110), afirma que o agressor age de maneira a colocar a pessoa visada de modo a parecer incompetente, assim, poderá dirigir a ela toda espécie de críticas e, possivelmente, encontrar pretextos para despedi-la, esse tipo de atitude, geralmente, é a primeira visível quando o assédio moral vem de cima para baixo, porém, quando os procedimentos são sutis, a intencionalidade maldosa é difícil de ser provada, pois o agressor pode facilmente se defender por trás do interesse do serviço, como por exemplo, dizer que o empregado se queixa que ele lhe passa tarefas impossíveis de executar, mas, considerando sua formação, deveria ser capaz de fazer.

O assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio moral vindo de um colega de serviço, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema. Alguns autores destacam vários subgrupos no assédio que vem da hierarquia, dentre eles: o assédio perverso, que visa simplesmente a eliminação do outro ou a valorização do próprio poder; o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir demissão, para contornar os procedimentos legais de dispensa; o assédio institucional, que é um instrumento de gestão do conjunto do pessoal. (HIRIGOYEN, 2005, p. 112-113).

Entretanto, os superiores hierárquicos que assediam um subordinado nem sempre o fazem de maneira perversa, pois, é sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia, uma vez que, a própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns empregadores ou superiores hierárquicos pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de tirar proveito, abusando e sentindo certo prazer em submeter o outro. Diferentemente do assédio moral que vem da hierarquia, o assédio moral que vem do colega de serviço é comum quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. (HIRIGOYEN, 2005, p. 113).

Alkimin (2010, p. 46), assevera que o assédio moral praticado por colega de serviço contamina o ambiente de trabalho do mesmo modo como o praticado pelo empregador ou superior hierárquico, tornando-o hostil e degradante, ofensivo à dignidade e violador dos direitos de personalidade do ofendido. A convivência em grupo revela as diferenças entre seus membros, seja a ideologia, comportamento ou personalidade de cada pessoa, que podem se conflitar entre as pessoas ou grupos de pessoas, tornando o ambiente de trabalho propenso à prática do assédio moral, podendo ter como ponto de partida, desde a mais simples inveja ou rivalidade entre os colegas de trabalho, até mesmo a competitividade destruidora, estimulada

pelo empregador que pretende eliminar o empregado que não se ajusta à organização do trabalho ou não apresenta boa produtividade.

Quanto ao assédio moral de um superior hierárquico por um ou vários subordinados, Hirigoyen (2005, p. 114-116), afirma que esse tipo de assédio não é levado em consideração, porém, pode ser tanto quanto destrutivo e, nesse caso, as vítimas não sabem para onde se dirigir para se defender. Podem-se apontar várias formas de assédio moral que vem de baixo para cima, uma delas é a falsa alegação de assédio sexual, onde o objetivo é atentar contra a reputação de uma pessoa desqualificando-a definitivamente, vez que, para este gênero de acusação raramente existem provas, não bastasse isso, o efeito destruidor de uma falsa acusação de assédio sexual é reforçado pela importância que a mídia atribui ao fenômeno. Outra forma de assédio moral de um superior hierárquico são as reações coletivas de grupo, ou seja, a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito.

Fiorelli, Fiorelli e Junior (2007, p. 105-106), subdividiram o processo de assédio moral em sete etapas para facilitar a sua compreensão: o despertar da motivação da pessoa para a prática do assédio moral; a constatação da oportunidade, onde o assediador encontra as condições propícias no ambiente do trabalho para atuar; a identificação da vítima, na qual o assediador reúne informações essenciais a respeito das fragilidades do assediado; o desenvolvimento do assédio moral, representado pelas ações do assediador e pelas reações psico-físicas da vítima, surgindo danos de diversos níveis de gravidade; a preparação para a exclusão da vítima, em que o assédio moral chega a termo, por exemplo, advertências, punições discriminatórias; a exclusão propriamente dita da vítima; e, o day after do processo, em que podem surgir reações de vingança, retaliação e tentativas de indenização, também é a fase da recuperação física e mental da vítima. Todavia, essas etapas não são terminantes, elas se sobrepõem dependendo do caso.

Segundo Alkimin (2010, p. 49-51), não se pode mencionar ou descrever uma conduta típica para caracterizar o assédio moral, pois este pode ser realizado mediante qualquer conduta imprópria e insuportável, representando uma conduta antissocial e antiética que se manifeste através de comportamentos, palavras, gestos ou escritos, praticados de forma reiterada e sistemática, sendo capazes de ofender a personalidade e dignidade, com prejuízos à integridade física e psíquica do empregado, criando condições degradantes e humilhantes no ambiente de trabalho, afetando a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do emprego, além de colocar o emprego em perigo.

Diante do exposto, pode-se concluir que a conduta assediante pode surgir nos diversos níveis dentro de uma organização, tanto entre colegas de serviço, quanto entre superior hierárquico e subordinado e vice-versa, no entanto, algumas observações devem ser consideradas, quais sejam, o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves do que o assédio moral vindo de um colega de serviço, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para encontrar a solução do problema, por outro lado, o assédio moral de um superior hierárquico por um ou vários subordinados, não é levado em consideração, porém, pode ser tanto quanto destrutivo e, nesse caso, as vítimas não sabem para onde se dirigir para se defender. Enfim, não importa de quem venha o assédio moral, seja do empregador, do superior hierárquico, do colega de serviço, ou mesmo do subordinado, essa prática deve ser reprimida e jamais aceita no ambiente de trabalho.

2.3 Sujeitos: Agressores e Vítimas

Os principais fatores responsáveis pela existência do assédio moral são as características dos agressores e das vítimas, são elas que podem ser determinantes em um ambiente propenso ao fenômeno do assédio moral, influenciando diretamente o comportamento das pessoas para fazer com que elas alcancem seus objetivos perversos e destruidores, no caso dos agressores, e conservadores do emprego, da imagem, e de tantas outras características que as vítimas pretendem conservar na tentativa de suportar o sofrimento e manter o emprego e a boa aparência perante os colegas de serviço e a sociedade.

Segundo Fiorelli, Fiorelli e Junior (2007, p. 69), há vários tipos de assediadores: os inatos, que são aparentemente insaciáveis, pois demonstram um desejo profundo de assediar alguém e, para satisfazê-lo, buscam vítimas entre os que o rodeiam; os que aprenderam a assediar, observando pessoas importantes para eles praticando o assédio moral e, compreendendo a eficácia desse comportamento para lhes proporcionar satisfação, aprenderam a utilizá-lo em situações semelhantes; há aqueles ainda mais criativos, que desenvolvem por si mesmos comportamentos típicos de assédio moral, eficazes para dar conta de dificuldades, e os põe em prática, e; há aqueles que só se mostram assediadores, conscientemente ou não, quando as circunstâncias são favoráveis, assim, eliminados os estímulos que os conduzem a essa prática, deixam de se comportar de tal maneira.

Avila (2008, p. 24-25), afirma que o assédio moral é um fenômeno que ocorre de maneira tão sutil, que faz com que nada seja predeterminado, e a atitude de um pode

modificar a do outro na relação, assim sendo, uma pessoa pode ser produtiva e afável, mas em um ambiente hostil, pode se tornar inapta e desagradável. Nessas considerações, cumpre observar que não se pode levar em conta somente a personalidade da vítima, suas fraquezas e defeitos, sem considerar o agressor, do mesmo modo como não se pode considerar o assédio moral como inerente apenas ao agressor, nem mesmo se deve presumir que não há culpado, que a vítima é inocente, ou que o agressor é vítima do capitalismo, pois, considerar o assédio moral apenas como uma consequência da organização é correr o risco de desobrigar os agentes da responsabilidade.

Fiorelli, Fiorelli e Junior (2007, p. 69-70), asseveram que o comportamento de assédio moral, seja qual for a sua causa, depende da existência do assediado, pois se deve levar em conta os aspectos da personalidade desse indivíduo, considerar os motivos pelos quais alguém se deixa assediar, os fatores que levam o assediador a escolher determinada pessoa para a prática do assédio moral, o modo pelo qual o assediado contribuiu para ser selecionado para tal prática, além disso, deve-se analisar se as vítimas acostumaram-se a ser injustiçadas por familiares desde a infância e por isso mantêm a submissão, se se deixam enganar pelos assediadores na tentativa de serem aceitos, se apresentam fragilidades que os tornam alvos fáceis, se se submetem ao assédio moral em qualquer situação ou se as circunstâncias os levam a submeter, dentre tantos outros motivos que podem levar alguém a sucumbir ao assédio moral.

O sujeito agressor geralmente é classificado como o perverso narcisista, porém, qualquer pessoa que esteja em estado de crise pode ser induzida a utilizar mecanismos perversos para se defender, pois, quando as pessoas se sentem lesadas, muitas vezes, são tomadas por sentimentos de vingança, todavia, o que diferencia as pessoas do sujeito perverso é que esses sentimentos são meras reações da ocasião, seguidas de arrependimento ou de remorso, já o sujeito perverso procura destruir suas vítimas sem qualquer sentimento de culpa. Todo agressor perverso tem uma personalidade narcisista, os perversos narcisistas são pessoas consideradas psicóticas e sem sintomas, que fazem o mal por não encontrar outro modo de viver, assim, buscam seu equilíbrio descarregando em outra pessoa a dor e as contradições internas que tentam encobrir. (AVILA, 2008, p. 25-26).

O perverso narcisista é o sujeito egocêntrico possuidor de um sentimento de grandeza exacerbado, que tem fantasias de sucesso e poder ilimitado. É alguém que acredita ser especial e singular, assim, explora as pessoas nas relações interpessoais por sentir a necessidade de ser admirado e aprovado pelos outros para viver e, embora sinta essa necessidade, não tem qualquer empatia pelos demais. Na maioria das vezes o perverso

narcisista é movido pela inveja que sente das pessoas, seja pelas coisas que elas têm ou por suas vidas prazerosas. Não se envolve afetiva e emocionalmente, não é capaz de experimentar emoções depressivas como luto e tristeza, quando é abandonado ou decepcionado, aparenta estar deprimido, mas em verdade sente raiva, ressentimento e anseia por vingança. (AVILA, 2008, p. 26).

O perverso narcisista é um ser vazio que, para remediar esse vazio, tenta apropriar-se da vida de outra pessoa, e se for impossível, tenta destruí-la. Para mascarar esse vazio ele tenta preencher-se com a substância de outro, mas jamais irá sentir a sensação de preenchimento que tanto busca, pelo contrário, essa substância revela-se seu pior inimigo, pois desmascara seu próprio vazio. O perverso inveja acima de tudo a vida que o outro leva, o sucesso alheio o põe de frente com seu fracasso, o desejo e a vitalidade do outro expõem suas próprias falhas, e com o intento de levar o outro a um estado depressivo, para depois censurá-lo, impõe sua visão depreciativa do mundo, e com seu pessimismo, anula o entusiasmo em torno de si, por isso procura vítimas cheias de energia e que tenham prazer em viver. (AVILA, 2008, p. 26-27).

O sujeito perverso narcisista supõe-se um ser acima do bem e do mal, exhibe irrepreensíveis valores morais que enganam e dão boa imagem de si próprio, é um crítico brutal, mas não admite ser questionado ou censurado, expõe as falhas dos outros para que as suas próprias permaneçam mascaradas. Não tem a menor noção de respeito pelo outro, não se sente responsável por nada, tudo o que acontece de ruim é culpa dos outros. Por ser incapaz de estabelecer um verdadeiro relacionamento, utiliza-se da crueldade destrutiva para consegui-lo, por ser desprovido de compaixão, sente prazer em sujeitar e humilhar o outro e ver seu sofrimento, por ser insensível, não sofre. (AVILA, 2008, p. 27-28).

Por outro lado, Fiorelli, Fiorelli e Junior (2007, p. 92), afirmam que existe uma ligação psicológica que imobiliza a vítima, tornando-a indefesa, impedindo-a de reagir e que não se limita ao medo de perder o emprego, pois existe um fenômeno de dominação psicológica do assediador em relação ao assediado. A vítima não é aquele empregado desdioso e negligente, pelo contrário, é a pessoa responsável, genuína e de boa-fé, bem-educada e possuidora de valiosas qualidades profissionais e morais, escolhida justamente por ter algo a mais. Ela é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela, seduzidas pelo perverso. Muitas vezes, a vítima não reage ou o faz de maneira tímida, dotada de senso de responsabilidade, de boa-fé, possuidora de qualidades morais e profissionais, possivelmente incômodas ao superior ou ao colega, assim, não encontra, naqueles que a cerca, apoio para lidar com o sofrimento e a injustiça.

Também costumam ser alvo de assédio moral as vítimas que são extremamente dedicadas ao trabalho, os criativos, aqueles que se revelam detalhistas, perfeccionistas e muito competentes, enfim, que apresentam um perfil apropriado às exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho que requer profissional competente, capacitado, flexível e polivalente. Esse é o típico perfil que pode despertar inveja e rivalidade e consequente espírito destruidor por parte do superior ou chefe, até mesmo por temor em perder o cargo e poder, e do colega de serviço que também se sente ameaçado. (ALKIMIN, 2010, p. 47).

Segundo Fiorelli, Fiorelli e Junior (2007, p. 97), autoestima é o valor que a pessoa confere a si mesma, ela se manifesta inconscientemente nos comportamentos e se desenvolve a partir das experiências básicas que a pessoa vivencia desde o início da vida, os acontecimentos familiares têm um papel muito importante na estruturação desse valor no psiquismo, isso significa que o assédio moral ganha forças quando o assediado experimenta prejuízo em sua autoestima, a tal ponto, que se vê impossibilitado de responder à altura as provocações, humilhações, agressões e injustiças. A pessoa insegura demonstra autoestima baixa, o medo e a insegurança a levam ao insucesso, ela se torna dependente, pouco capaz de tomar decisões sem consultar outra pessoa e, em contato com um indivíduo disposto à prática de assédio moral, candidata-se à vítima.

Desde a Revolução Industrial, era comum encontrar crianças de até oito anos incorporadas às novas formas de produzir, por ser mão-de-obra barata, dócil e útil. Trabalhavam em condições degradantes: tempo imposto, jornadas prolongadas de dez a quinze horas diárias. O espaço fabril era ocupado por máquinas, e os trabalhadores, ajustando-se a esse espaço, viviam em estado de quase confinamento. As crianças eram utilizadas frequentemente para limpeza dos teares, retirando os restos de fios que se emaranhavam nas peças. Desde cedo, elas deveriam ser “domesticadas” para evitar a “marginalidade”. Deviam desenvolver “aptidões” para o mundo fabril em ascensão. O “adestramento” do corpo era visto como necessário para manter a obediência, a submissão, a renúncia e a docilidade. (BARRETO, 2006, p. 96).

No relacionamento interpessoal, a pessoa insegura se mostra pouco propensa a enfrentar os riscos, o que a deixa vulnerável para situações de humilhação e de tratamento injusto, pois ela teme deixar a segurança do emprego e se submete ao assédio moral para assegurá-la a qualquer custo. Por outro lado, o indivíduo que apresenta a autoestima elevada faz melhor uso de suas potencialidades e, por isso, também se apresenta como a vítima de eleição para o assédio moral, pois é o principal concorrente e precisa ser excluído para não se constituir em um obstáculo intransponível no caminho para o sucesso de seu adversário. A diferença é que o indivíduo amparado por elevada autoestima assume o risco e enfrenta os adversários, suporta o assédio moral, mesmo que com muito sofrimento, até o ponto de ruptura. (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2007, p. 97-98).

Segundo Fiorelli, Fiorelli e Junior (2007, p. 103), princípios e valores encontram-se na base de formação dos comportamentos do assediador e do assediado e, ao deparar-se com as ações de assédio moral, o assediado confronta as possíveis reações com os princípios e valores fundamentais que lhe norteiam as decisões. Diversos elementos estabelecem limites e influenciam suas respostas, dentre eles: o receio de perder amigos por remoção, mudança de local de trabalho ou novo emprego, rompendo relacionamentos construídos ao longo de muitos anos; o temor de ter a imagem pessoal afetada de modo negativo, por insinuações, boatos e mentiras espalhados pelo assediador; a percepção de que se trata de um confronto de valores, sejam éticos, morais, políticos, religiosos, ou mesmo técnicos a respeito dos quais não se pode transigir, e; o medo de não ver reconhecidos seus esforços e sua habilidade nas atividades que desempenha.

Enfim, pode-se concluir que há um extenso emaranhado de situações nas quais as pessoas se classificam em uma organização e, dependendo de uma série de circunstâncias da vida de cada pessoa e de cada ambiente em que vive, ela vai manifestar suas verdadeiras características, para que assim se possa determinar quem é o agressor, quem é a vítima. Dessa forma, verifica-se que não é possível prever as ações e reações de cada pessoa numa situação de assédio moral dentro de uma organização, porém, é possível identificar tanto a personalidade narcisista do agressor, através de seus comportamentos perversos, quanto a frágil personalidade das vítimas e os possíveis motivos que as levam à submissão.

2.4 Legislação

No Brasil, até o presente momento não existe uma Lei Federal específica que trata com exclusividade do assédio moral, mesmo sendo um fenômeno tão antigo. Há algumas leis estaduais e municipais que preveem algumas definições de assédio moral e algumas penalidades administrativas na tentativa de coibir tal prática, porém, ainda estão um pouco longe de solucionar o problema, além disso, essas leis somente tratam do assédio moral no âmbito do trabalho público, não abrangendo os trabalhadores do setor privado, que igualmente necessita de medidas protetivas contra tal violência.

Nascimento (2009, p. 6-7), explica que no Brasil a prática do assédio moral é tratada de maneira detalhada somente em relação ao serviço público, por meio de várias leis estaduais e municipais, que também se atentam à sua prevenção. Infelizmente, os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos federais ainda não têm uma proteção específica, havendo apenas alguns projetos de lei a respeito, que, inclusive, preveem consequências para

a prática de assédio moral na esfera penal. As leis municipais, em regra, destinam-se aos servidores públicos municipais nas dependências da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional.

As leis municipais, em regra, utilizam um mesmo conceito para vedar a prática do assédio moral, considerando-o como todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima do indivíduo, que o faça duvidar de sua competência, prejudicando o ambiente de trabalho, a evolução da carreira profissional ou o vínculo empregatício, por meio da exigência de tarefas com prazos impossíveis, exigência de tarefas aquém da sua responsabilidade, tomar crédito da ideia de outro, ignorar ou se dirigir à pessoa somente por meio de terceiros, sonegar insistentemente informações necessárias à sua função, espalhar rumores maliciosos a seu respeito, criticá-lo com persistência e, subestimar seus esforços. (NASCIMENTO, 2009, p. 7).

Nascimento (2009, p. 8), ressalta alguns pontos principais nas legislações municipais, quais sejam: a maioria delas veda o assédio moral a todos os servidores, sem distinção entre superiores hierárquicos ou funcionários entre si, exceto uma, que sujeita apenas aqueles nomeados a cargos de confiança, excluídos os efetivos; estabelecem penalidades como advertência, suspensão, que pode ser acumulada com participação em curso de aprimoramento profissional e multa, e demissão, por ordem gradativa, e; estabelecem que o ofendido ou a autoridade que tiver conhecimento da infração poderá, de ofício, iniciar procedimento administrativo para apuração daquela, assegurada a ampla defesa.

A Lei nº 3.921/02, do Estado do Rio de Janeiro foi a primeira lei estadual a tratar do assédio moral, seguida da LC nº 63/04, do Estado da Paraíba, da Lei nº 12.250/06, do Estado de São Paulo, e da LC nº 12.561/06, do Estado do Rio Grande do Sul. Foram propostos alguns Projetos de Lei que dispunham a respeito da aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte dos servidores públicos da União, das autarquias e fundações públicas federais contra seus subordinados, porém, não obtiveram sucesso. O legislador também cogitou punir o assédio moral criminalmente, inclusive com a previsão de circunstâncias agravantes, por meio de alguns projetos de lei que deverão ser apreciados. (NASCIMENTO, 2009, p. 10-14).

Segundo Nascimento (2009, p. 15-16), o legislador brasileiro também tenta coibir e punir a prática de assédio moral na iniciativa privada por meio de uma lei federal, tendo em vista a competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho, assim, foram apresentados alguns projetos de lei, que aguardam parecer, e que preveem: a proibição do assédio moral nas relações de trabalho; indenização por assédio moral; caso o trabalhador

sofra danos à saúde, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador; o empregador deve tomar as providências necessárias para evitar o assédio moral nas relações de trabalho, que incluem medidas educativas e disciplinadoras; caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito ao pagamento de multa; o assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador, suspensão e até rescisão do contrato de trabalho por falta grave, de acordo com a gravidade e reincidência.

Alkimin (2010, p. 88-89), aduz que, embora não haja tutela jurídica específica para o assédio moral, deve ser aplicado o ordenamento jurídico preexistente, uma vez que, o assédio moral caracteriza inadimplemento contratual, bem como a violação por parte do empregador das normas de proteção inseridas na CLT, além da violação das garantias fundamentais do trabalhador, previstas na Constituição Federal e em normas internacionais, pois, o assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante que atinge a dignidade do trabalhador, impedindo, assim, um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, de acordo com o artigo 225 da Constituição, tornando insuportável a continuidade da relação de emprego devido à grave violação das obrigações contratuais trabalhistas.

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador. (ALKIMIN, 2010, p. 89).

A despedida indireta se traduz na denúncia do contrato de trabalho por parte do empregado, e este pleitear a devida indenização, pelo fato de o empregador ou o superior hierárquico cometer uma ou mais faltas elencadas no artigo 483 da CLT, que são: exigir serviços superiores às forças do empregado, alheios ao contrato; descumprir obrigação contratual; reduzir serviços afetando sensivelmente os salários; tratar o empregado com rigor excessivo; submeter o empregado a correr perigo manifesto de mal considerável; praticar ato lesivo à honra e boa fama do empregado; ofender fisicamente o empregado. (ALKIMIN, 2010, p. 89-92).

No caso de o assédio moral ser praticado pelo colega de serviço ou pelo subordinado em relação ao superior hierárquico, o empregador tem o dever de punir o empregado que viola as regras contratuais, aplicando contra o infrator a penalidade da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, ou seja, sem efeito pecuniário para o empregador. Se o empregado praticar o assédio moral contra o superior hierárquico ou colega de serviço, será enquadrado

em uma das justas causas previstas no artigo 482, alíneas “b”, “j” e “k”, da CLT, que são: incontinência de conduta ou mau procedimento; ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, praticadas contra empregador, superior hierárquico ou qualquer pessoa. (ALKIMIN, 2010, p. 99-102).

Segundo Hirigoyen (2005, p. 343-345), antes mesmo de existir uma legislação, a Justiça começou a considerar os atos hostis ou ofensivos dirigidos de maneira evidente contra um empregado em seu local de trabalho, sendo mais comum casos de assédio moral de um empregador em relação a um subalterno. O que é frequente nos litígios são questões de indenização, ou seja, os tribunais se encarregam de julgar uma situação de assédio moral quando esse comportamento chegou ao fim, isto é, quando o assediado pediu demissão, foi dispensado ou então entrou em depressão ou se matou. Quando as ocorrências de assédio moral provêm de colega de serviço ou superior hierárquico, será necessário processar o autor diretamente, da mesma maneira que o empregador.

Até o momento, mesmo que o poder disciplinar do empregador lhe permita punir o autor do assédio, não há nenhuma disposição que o obrigue a intervir. Seria, pois, necessário pressionar os empregadores para que se sintam obrigados a dar um fim ao comportamento prejudicial de um membro de seu pessoal e para que adotem medidas com vistas a impedir que tais atitudes maldosas se reproduzam. A responsabilidade do empregador deve ser por ele assumida a partir do momento em que toma ou deveria tomar conhecimento, mas não adota as providências necessárias para coibir tais comportamentos. As empresas são responsáveis por seus empregados, sendo, pois, absolutamente normal que sejam condenadas juridicamente se um de seus empregados adotar um comportamento inadmissível. (HIRIGOYEN, 2005, p. 345).

Hirigoyen (2005, p. 346), afirma que há a necessidade de uma lei, que um julgamento positivo reconhecendo a realidade da agressão é essencial para o processo de cura da vítima, o que importa é o reconhecimento seguido da indenização, mesmo ínfima, que indique ter havido um dano, e mesmo que a indenização não possa apagá-lo. A lei é indispensável para mostrar que a sociedade se preocupa em não deixar que os cidadãos sejam maltratados, e que os empregadores sejam responsabilizados. Mesmo que a repressão não seja a melhor solução para erradicar certos comportamentos, ela demonstra que são casos de comportamentos maldosos intoleráveis aos olhos da sociedade.

Diante do exposto, pode-se concluir que, embora haja algumas leis e projetos de leis que tratem do assédio moral, tais leis e projetos ainda têm muito a ser aprimorados, são cuidadosos no conceito e nas punições e medidas administrativas a ser tomadas diante da prática de assédio moral, mas pouco se preocupam com a sua prevenção, à qual deve ser dada mais atenção, uma vez que, após a ocorrência do fenômeno o ambiente de trabalho já se

tornou hostil e degradado, se tornando mais difícil a sua recuperação. Além disso, deve haver a preocupação com os trabalhadores dos setores públicos e privados igualmente e em todo o país, por isso a criação de uma lei federal é mais que necessária, devendo discorrer sobre o assédio moral, sua punição e principalmente sua prevenção, para que o empregado não se sinta forçado a requerer a rescisão indireta do seu contrato de trabalho por justa causa ou falta grave do empregador.

2.5 Consequências ao Meio Ambiente do Trabalho

Muitas são as consequências que a prática de assédio moral causa ao meio ambiente do trabalho, tanto para o trabalhador, quanto para a empresa e, inclusive, para toda a sociedade. As consequências do assédio moral são catastróficas, as piores possíveis, pois gera um sofrimento psíquico nas vítimas que se prolongam em suas vidas por muitos anos ou mesmo por toda a vida, por isso é necessária a preocupação com esse fenômeno que assola a toda a sociedade.

Alkimin (2010, p. 82-83), afirma que o assédio moral invade a esfera da vida profissional e íntima do empregado, causando graves consequências a sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade, além de levar à degradação do ambiente do trabalho, desqualificando a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial, reduzindo à situação de desemprego e escassez de recursos, tanto para a sobrevivência, quanto para o tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante, trazendo, assim, prejuízos a toda a sociedade.

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com a total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio. (ALKIMIN, 2010, p. 83).

Segundo Hirigoyen (2005, p. 159-160), quando o assédio moral é recente e ainda existe uma possibilidade de reação ou esperança de solução, os sintomas, no início, são parecidos com os do estresse, quais sejam, cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, classificados pelos médicos como perturbações funcionais, no entanto, ao estresse originado de uma situação de assédio moral, acrescenta-se o sentimento de impotência, humilhação e a ideia de que não é uma situação normal. Neste estágio, a pessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada do sujeito

agressor ou se lhe pedem desculpas, porém, se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou se agrava, um estado depressivo mais forte pode se consolidar, sendo, portanto, essencial estar alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave.

Depois de certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam ao primeiro plano, seu desenvolvimento é grave, impressionante e de crescimento muito rápido, acontecendo sob a forma de emagrecimentos intensos ou rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos como gastrites, úlceras de estômago, distúrbios endocrinológicos como problemas de tireoide, menstruais, crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc. Após vários meses submetido ao assédio moral, os sintomas de estresse se transformam em um claro distúrbio psíquico. A vítima experimenta uma desestabilização permanente, se tornando refém perpétua de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos. (HIRIGOYEN, 2005, p. 161-164).

A baixa autoestima pessoal e profissional, gerada por uma situação de assédio moral tende a se agravar quando a vítima romper com a organização do trabalho e ficar desempregada, pois o dano à saúde mental e física conduz ao trauma, que, por sua vez, leva à insegurança e perda da autoconfiança, prejudicando a vítima numa nova colocação no mercado de trabalho. (ALKIMIN, 2010, p. 85).

Hirigoyen (2005, p. 165) afirma que, assim como o assalto à mão armada ou o estupro, o assédio moral constitui incontestavelmente um traumatismo, e explica que, em psicanálise, o traumatismo inclui um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida da pessoa, a incapacidade na qual a pessoa se encontra de reagir de maneira adequada e os efeitos duradouros que esse trauma provoca sobre o psiquismo. A rememoração das cenas de violência e humilhação se impõe à pessoa traumatizada, que não consegue se livrar dessas imagens dolorosas que, à noite, são revividas sob a forma de pesadelos. As vítimas continuam a ter terríveis pesadelos associados às cenas violentas, que permanecem dolorosas, depois de muitos anos ou até perpetuamente.

Avila (2008, p. 77-78), diz que o comportamento perverso nas relações de trabalho, além de causar graves consequências à saúde do trabalhador, prejudica todo o ambiente de trabalho causando a ele sérios danos, pois vai se tornando progressivamente insuportável, fazendo com que a vítima não tenha outra escolha senão afastar-se do trabalho. A tutela jurídica do direito ao ambiente saudável está prevista na Constituição Federal, no artigo 225, que garante a todos o direito à proteção do meio ambiente, pois, para alcançar uma sadia qualidade de vida, as pessoas precisam viver em um ambiente equilibrado. O ambiente de

trabalho é o local onde as pessoas passam a maior parte de suas vidas e desenvolvem seus atributos pessoais e profissionais, essenciais a uma vida digna e saudável, daí a necessidade de ser um ambiente sadio e equilibrado.

Um ambiente que se revela inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador estará violando o ambiente do trabalho, por isso, a saúde do trabalhador está diretamente relacionada com a proteção do ambiente do trabalho. A constatação de que o trabalho pode ter consequências sobre a saúde mental das pessoas levou pesquisadores a estudar o sofrimento mental por meio da Psicodinâmica do Trabalho, aplicando intervenções voltadas não ao indivíduo isoladamente, mas à organização do trabalho à qual o indivíduo está submetido. Além das consequências para a saúde do trabalhador, o desrespeito ao direito fundamental do ambiente do trabalho saudável e seguro provoca repercussões a toda a sociedade. (AVILA, 2008, p. 79).

Segundo Alkimin (2010, p. 84), além da fonte de sobrevivência, as pessoas buscam no trabalho a satisfação própria e de sua família, pois o trabalho faz com que as pessoas se sobressaiam no seio da família e da sociedade, assim, se o trabalho não cumpre essa finalidade, gera a insatisfação no trabalho e o isolamento do trabalhador, além de alterações comportamentais, podendo desestabilizar o convívio familiar e social do trabalhador. O assédio moral gera sentimentos de indignidade, inutilidade e de desqualificação, refletindo em baixa autoestima pessoal e profissional, isso faz com que o trabalho não seja encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador, vez que, deixa de trabalhar o desenvolvimento pessoal e profissional visando à valorização do trabalhador na organização do trabalho, a fim de forçar seu ajustamento e adaptação.

Portanto, o assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, apto a causar ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e da sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa, sendo que a sensação de fracasso e inutilidade mina a vítima que, muitas vezes, para atenuar a agressividade e tensão interna, tem como recurso a bebida alcoólica ou outras drogas. (ALKIMIN, 2010, p. 84).

O assédio moral traz prejuízos não só para o ambiente do trabalho, para o trabalhador e para toda a sociedade, mas também para a empresa, causando absenteísmo, queda da produtividade e rotatividade de mão de obra, isso denigre a imagem da empresa e compromete a atividade empresarial, além de haver a possibilidade de responsabilização patrimonial por danos morais e materiais, por conta dos atos de seus empregados e superiores hierárquicos. A tendência é que a vítima passe a faltar ao trabalho como meio de fuga aos ataques dos sujeitos agressores, sendo comum o afastamento com a suspensão do contrato de

trabalho por meio da apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos psicofísicos sofridos pela vítima de assédio moral no trabalho. (AVILA, 2008, p. 104).

Segundo Avila (2008, p. 105), a queda de produtividade em um local de trabalho prejudicado pelo assédio moral é bastante visível, danosa e onerosa para a organização empresarial, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, pois não há como substituí-lo de imediato, o que indica que, quanto mais especializado o trabalhador assediado, maior será o dano causado à empresa. Com a queda da produtividade a empresa sofre considerável impacto econômico, devido aos gastos com salários de um empregado que além de não apresentar produtividade, afeta a eficiência da equipe e, posteriormente, com o seu afastamento, a empresa terá que arcar com o ônus da substituição e treinamento de um novo empregado.

A vítima que resiste aos ataques e permanece no local de trabalho passa a desempenhar suas atividades laborais com medo, sem a tranquilidade e paz de espírito necessárias para desempenhar regularmente as suas funções, com isso, a constante opressão no ambiente do trabalho passa a ser insuportável, gerando tensões de todo tipo, o que leva a desajustes sociais e transtornos psicológicos. É dever da empresa respeitar em suas atividades a função social e os direitos fundamentais estampados na Constituição Federal, vislumbrando a função social das regras inerentes ao contrato de trabalho, pois, o empregador que desrespeita e não valoriza o desempenho das atividades do empregado, com atitudes violentas ou ardis, deixa de cumprir a finalidade do Estado por desrespeito às garantias fundamentais, sobretudo da dignidade do trabalhador, violando o princípio da função social do contrato de trabalho. (AVILA, 2008, p. 104-107).

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que, com os trabalhadores doentes as empresas ou outras organizações só têm a perder, pois todo o ambiente de trabalho estará contaminado, condenando-as ao mau funcionamento e má qualidade de serviços e produtos. Com as pessoas doentes toda a sociedade será prejudicada, pois a insatisfação e adoecimento do trabalhador no ambiente do trabalho repercutem no âmbito familiar e social, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa além de desencadear outros problemas sociais como o desemprego. E, estando doente e desempregado o trabalhador se sente uma pessoa privada de sua dignidade. Todos perdem.

CAPÍTULO 3 – A ESTABILIDADE COMO FORMA DE REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL

A estabilidade provisória, ou garantia de emprego, é uma ferramenta muito importante na defesa contra a dispensa sem justa causa de alguns trabalhadores que se encontram em determinadas situações que os tornam vulneráveis a represálias e à perda do emprego. As emoções estão diretamente ligadas à relação saúde-doença no trabalho, pois afeta o tratamento e a forma de reação às doenças, inibindo ou exacerbando os fatores patogênicos, assim, a emoção é de extrema importância, pois pode ser o fator determinante que pode levar a vítima a se recuperar ou sofrer o dano causado em sua saúde, sua vida, sua dignidade.

As consequências que o assédio moral causa ao trabalhador o tornam vulnerável, uma vez que, suas vítimas adoecem e ficam traumatizadas por toda a vida. A proteção contra a despedida sem justa causa obsta a exposição do trabalhador à vulnerabilidade a uma provável represália e perda do emprego, conseqüentemente, protegendo sua dignidade. A estabilidade importa a segurança que as pessoas precisam para trabalhar, e pode ser uma boa ferramenta na repressão ao assédio moral.

3.1 A Estabilidade e a Garantia de Emprego

Antes de analisar se a estabilidade pode ser um meio capaz de reprimir o assédio moral no ambiente do trabalho, necessário se faz entender a funcionalidade da estabilidade e da garantia de emprego. São duas ferramentas muito importantes na defesa contra a dispensa sem justa causa de alguns trabalhadores que se encontram em determinadas situações que, se não fosse pela estabilidade, ou pela garantia de emprego, também chamada de estabilidade provisória, estariam ainda mais vulneráveis a perder o emprego.

Para Delgado (2011, p. 1054), a estabilidade e a garantia de emprego compõem relevante incentivo à permanência do contrato de trabalho em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego. Ele afirma que são duas modalidades muito próximas, uma vez que, são figuras que restringem as alternativas de extinção do contrato de trabalho, se voltando contra o exercício unilateral do poder empregatício do empregador de dissolver o contrato de trabalho sem motivo considerado relevante pelo Direito, porém, embora haja forte semelhança entre essas duas modalidades, elas não se confundem.

Segundo Delgado (2011, p. 1054), a estabilidade confere ao empregado uma vantagem jurídica de caráter permanente devido a uma circunstância de caráter geral, assegurando a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador, já a garantia de emprego confere ao empregado uma vantagem jurídica de caráter transitório devido a uma circunstância de caráter contratual ou pessoal obreira de caráter especial, assegurando a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal determinado, independentemente da vontade do empregador.

Para Martins (2011, p. 422-423), a estabilidade é o direito de o empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, salvo determinação de lei em sentido contrário, não sendo, portanto, uma forma de continuação absoluta do emprego, mas uma forma de dificultar a despedida por parte do empregador. Na estabilidade, o empregador somente poderá dispensar o empregado havendo justa causa ou o encerramento de atividades. A estabilidade implica garantia de emprego, porém, a garantia de emprego não importa estabilidade por ser temporária. Na garantia de emprego a dispensa pode ser feita, se fundada em motivos disciplinares, técnicos, econômicos e financeiros, no entanto, a dispensa arbitrária também não poderá ser feita.

A OIT, que exerce forte influência na elaboração de leis no Brasil, trata do assunto na Convenção nº 158, de 1985, considerando oportuno à época adotar novas normas internacionais na matéria, levando particularmente em conta os graves problemas que se apresentaram nessa área como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em um grande número de países. A Convenção nº 158 dispõe nos artigos 4º, 5º e 6º, que:

Art. 4 — Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Art. 5 — Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:

- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho;
- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

Art. 6 — 1. A ausência temporal do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada de término da relação de trabalho. [...] (OIT, Convenção n. 158)

No Brasil, a primeira norma que tratou da estabilidade no setor privado foi o Decreto nº 4.682, de 1923, ou Lei Eloy Chaves, que declarava no art. 42 que, após 10 anos de serviços efetivos, os empregados das empresas elencadas na referida lei só poderiam ser demitidos no caso de falta grave constatada em inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro. Na época, as ferrovias eram poderosas e com grande número de empregados e os mais velhos eram os primeiros a ficarem sujeitos a doenças e dispensas. Logo a estabilidade foi estendida a outras categorias, como ao pessoal das empresas de navegação marítima ou fluvial, aos portuários, aos empregados de empresas de transportes urbanos, luz, telefone, água, etc. A CLT, de 1943, disciplinou a estabilidade nos artigos 492 a 500, estabelecendo que todo empregado que completasse 10 anos na empresa não poderia ser dispensado, salvo motivo de falta grave, devidamente verificada em inquérito judicial para sua apuração, ou por força maior efetivamente comprovada. (MARTINS, 2011, p. 420-421).

Com a promulgação da Lei nº 5.107/66, que tratava do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), hoje regulamentado pela Lei nº 8.036/90, foi conferido ao empregado o direito a depósitos mensais em sua conta vinculada de 8% sobre seu complexo salarial mensal. A referida lei organizava um sistema alternativo ao modelo celetista, que sujeitava o empregado, no momento da celebração do contrato, a optar expressamente, por escrito, pelo sistema do FGTS, onde estaria excluído automaticamente do sistema de indenizações crescentes por tempo de serviço previsto na CLT, e da estabilidade no emprego após 10 anos de serviço na empresa, contudo, o empregado teria direito ao saque do FGTS no caso de sua dispensa imotivada, com acréscimo de 10% sobre o total do FGTS corrigido monetariamente, que passou a ser de 40% com a Constituição de 1988. (DELGADO, 2011, p. 1178).

A Constituição de 1988 alterou o sistema que até então vinha sendo seguido, pois extinguiu a estabilidade e a alternatividade que existiam com o FGTS, eliminando-as ao estabelecer, no inciso I, do art. 7º, a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. No entanto, a Constituição não impede a instituição da estabilidade por meio da legislação ordinária ou até mesmo por intermédio da legislação complementar, que tratará da despedida arbitrária ou sem justa causa. (MARTINS, 2011, p. 421).

Segundo Delgado (2011, p. 1190-1192), a garantia de emprego é a vantagem jurídica que assegura ao empregado a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal determinado, independentemente da vontade do empregador, devido a uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial. Essas garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou provisórias. Embora a figura da estabilidade tenha praticamente desaparecido do mercado privado com a Constituição de 1988, as situações de garantia de emprego mantêm-se firmes no atual Direito do Trabalho brasileiro, face à despedida arbitrária do empregado.

Para Martins (2011, p. 432), garantia de emprego é o nome adequado para o que se chama de estabilidade provisória, pois, se há estabilidade, ela não pode ser provisória, assim, a garantia de emprego é a impossibilidade temporária da dispensa do empregado, salvo as hipóteses previstas em lei, que podem ser classificadas em: constitucionais, previstas no art. 8º, VIII, da Constituição (cipeiro, gestante, dirigente sindical); legais (acidentado, empregado eleito para o Conselho Curador do FGTS, empregado eleito para participar do CNPS, dirigente de cooperativa, membros dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia), e; contratuais (contrato de trabalho ou norma coletiva).

O objetivo da garantia de emprego do dirigente sindical é evitar represálias por parte do empregador pelo fato de o dirigente postular direitos para a categoria. Sua estabilidade provisória no emprego se dá a partir do registro de sua candidatura até o final de seu mandato, se eleito, inclusive como suplente, até um ano após o final do mandato, que é de três anos. O objetivo da garantia de emprego do cipeiro, que é membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), é que o empregador não venha a prejudicar ou dispensar o trabalhador pelo fato de que ele esteja cuidando de interesses de prevenção de acidentes na empresa, contrários aos interesses do patrão, assegurando a garantia do mandato para que o empregado dirigente da CIPA possa melhor desempenhar suas funções naquele órgão. Essa estabilidade é assegurada desde o registro da candidatura ao cargo de dirigente da CIPA até um ano após o final de seu mandato. (MARTINS, 2011, p. 433-437).

Quanto à gestante, a garantia de emprego justifica-se no período em que a empregada esteja grávida, ou no período pós-parto, pois certamente é um lapso de tempo no qual a mesma não iria encontrar outro serviço, assim, ela deve ter o direito ao emprego em razão da proteção ao nascituro, para que possa se recuperar do parto e cuidar da criança nos primeiros meses de vida. A dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante fica vedada desde a confirmação da gravidez até 150 dias depois do parto, esse direito é garantido à

empregada gestante mesmo com o encerramento das atividades da empresa. (MARTINS, 2011, p. 438-440).

O acidentado, ou seja, o segurado que sofreu acidente do trabalho tem a garantida de emprego pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente. Se o empregado se afasta apenas por até 15 dias da empresa, não há concessão do auxílio-doença e, não sendo concedido este, não haverá garantia de emprego. A garantia de emprego dificulta a possibilidade de dispensa do trabalhador acidentado, pois raramente ele encontraria outro emprego nessas condições, esse direito é garantido ao trabalhador acidentado mesmo com o encerramento das atividades da empresa, assim como à gestante. (MARTINS, 2011, p. 441-444).

Os representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, e os representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência Social, efetivos e suplentes, têm direito à garantia de emprego, desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser dispensados por motivo de falta grave. A falta grave dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS será apurada em processo sindical, já a falta grave dos representantes dos trabalhadores no CNPS será apurada em processo judicial. (MARTINS, 2011, p. 445).

Quanto aos empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas, são conferidas a esses empregados as mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais, não podendo ser impedidos do exercício de suas funções nem transferidos para lugar que lhes dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições, sendo vedada a sua dispensa desde o momento do registro de sua candidatura ao cargo de direção até um ano após o final de seu mandato, que será definido no estatuto e não será superior a quatro anos, caso seja eleito. (MARTINS, 2011, p. 449).

Aos representantes dos empregados membros da comissão de conciliação prévia, titulares e suplentes, é vedada a dispensa até um ano após o final do mandato, sendo, também, hipótese de garantia de emprego, salvo se cometerem falta grave. O objetivo é evitar que o empregador dispense os trabalhadores como forma de represália, por terem entendimentos contrários aos do patrão. A garantia não se inicia com a candidatura, mas desde a eleição, e se refere apenas aos membros representantes dos empregados e não os do empregador, pois estes são indicados. (MARTINS, 2011, p. 452).

A concretização da dispensa sem justa causa pelo empregador nos casos analisados torna o ato nulo, assim, o Direito determina a reintegração ao emprego do trabalhador irregularmente dispensado. Contudo, a jurisprudência nem sempre tem considerado aplicável

a reintegração ao emprego. Quanto às situações contratuais protegidas pela estabilidade, seja a antiga proteção prevista na CLT dos 10 anos de empresa, sejam as estabilidades provisórias asseguradas pela Constituição de 1988, a jurisprudência é pacífica em relação à pertinência da reintegração ao emprego, seguida do pagamento das verbas contratuais relativas ao período de irregular afastamento. (DELGADO, 2011, p. 1197).

Entretanto, há situações em que a reintegração não prevalece. A CLT já previa a indenização compensatória ao antigo estável se a reintegração fosse desaconselhável devido à incompatibilidade formada entre as partes. Também a reintegração deixa de prevalecer, cabendo apenas o pagamento das verbas contratuais, a título indenizatório, desde a dispensa irregular até o termo final do período de estabilidade, quando o período de estabilidade provisória já estiver exaurido à data da sentença. Outra situação é a extinção do estabelecimento ou da empresa. Em geral, são casos em que a reintegração se torna inviável ou impossível, assim, não há outro modo de sanar a tutela frustrada senão pela devida indenização. (DELGADO, 2011, p. 1198).

Em conclusão, cumpre observar que a garantia de emprego, ou estabilidade provisória é essencial à proteção do trabalhador, não só dos trabalhadores enquadrados nos casos especiais apresentados, mas de todos os trabalhadores, uma vez que, todos estão sujeitos a serem enquadrados nesses casos, e se não fosse pela estabilidade, mesmo que provisória, todos os trabalhadores estariam prejudicados, pois, o dirigente sindical, por exemplo, que trabalha em favor dos direitos dos trabalhadores, se não fosse garantida a estabilidade a ele, certamente os direitos dos trabalhadores seriam tolhidos em favor dos interesses dos empregadores, e se não fosse garantida a estabilidade, mesmo que provisória, para a gestante ou para o acidentado, por exemplo, em virtude de suas condições físicas, certamente teriam muita dificuldade em encontrar outro emprego.

A segurança social é a aspiração de todos, inclusive do Estado, sendo consectária “à segurança no emprego”. A estabilidade importa a segurança que o trabalhador precisa ter para trabalhar, de não ser dispensado a qualquer momento sem justificativa por parte do empregador, de não implicar a perda de seu meio de sustento de uma hora para outra e de suas necessidades pessoais e familiares. Visa, por conseguinte, evitar dispensas arbitrárias, sem justificativas, por mero capricho do empregador. A estabilidade implica segurança no trabalho, a continuidade do contrato de trabalho por tempo indeterminado, a manutenção do recebimento de salário, para que o trabalhador possa sobreviver, juntamente com sua família. A segurança no trabalho é a base para o bem estar do trabalhador e da paz social. (MARTINS, 2011, p. 425).

Posto isso, é evidente que a estabilidade influencia diretamente na dignidade do trabalhador. A estabilidade não atribui vantagens ao trabalhador, tanto que ele poderá ser

dispensado justificadamente pelo empregador após devido processo de apuração se ele cometer alguma falta grave, a estabilidade apenas o coloca em condições de exercer suas funções e principalmente de exercer o direito ao trabalho e ao trabalho digno, garantidos pela Constituição Federal. O ideal seria que não houvesse, em nenhuma hipótese, a dispensa imotivada do trabalhador.

3.2 A Violência Emocional no Ambiente do Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana

A emoção é a primeira a ser atingida quando se trata de assédio moral e ela é de extrema importância, pois, a emoção pode ser o fator determinante que pode levar a vítima a se recuperar ou sofrer o dano causado em sua saúde, sua vida, sua dignidade. A emoção é o ponto de partida para a razão, ou seja, as pessoas, de acordo com os impactos emocionais que sofrem é que tomam as medidas “racionais” necessárias para coibir tais impactos, ou, na pior das hipóteses, a emoção é o objetivo a ser atingido pelo sujeito agressor do assédio moral através da violência muito bem planejada, ou “racionalizada”, atingindo a saúde psíquica da vítima, levando-a a adoecer. O assédio moral atinge diretamente a emoção e a saúde do ser humano, afetando sua dignidade.

Barreto (2006, p. 57-58), afirma que não é um fenômeno atual pois, por séculos, desde a Grécia Antiga, demarcaram-se fronteiras entre o homem da razão e o da emoção. A paixão era vista como resultante da perturbação da alma e, para Aristóteles, tinha sentido político na medida em que, para convencer os homens, era necessário conhecer suas emoções. Já os estoicos consideravam que o homem era dotado de razão e o animal, de instintos, assim, não viam sentido nas paixões humanas, não as consideravam naturais e, conseqüentemente, por caracterizar um corpo em desarmonia ou sofrimento, doente e passivo, foi designada como “pasión”.

Cícero considerava as paixões como algo sem valor ou serventia, e possuí-las era resultado da ignorância humana e de sua estupidez, pois apenas a razão dava sentido ao homem e, somente na racionalidade residia a fonte da sabedoria. Para ele, as paixões eram opiniões acerca do bom e do mau, as desordens provocadas pelas paixões, quando o homem não obedecia à razão, tornava-o aflito e medroso, num estado desarmônico e doentio, comprometendo o julgamento acerca de si mesmo. (BARRETO, 2006, p. 59).

Platão opõe a emoção à razão, pois o corpo desobediente e desmedido, que excede em emoção, desarmoniza a alma, assim, a verdadeira virtude é purificar-se de todas as

paixões. Sua reflexão traz a marca da moralidade, vista como uma virtude que almeja um fim político, qual seja, conhecer a nocividade das paixões para controlá-las e ultrapassá-las, e isso só é possível com a razão. Aristóteles, por outro lado, discute as emoções como afeição da alma, sendo o homem compreendido como “um ser da paixão”, ou seja, a paixão expressa o que o homem sente, e essa afeição pode se acompanhar, contraditoriamente, de prazer ou desprazer, assim, não há porque controlá-la, mas sim encontrar a “justa medida”, ou equilíbrio, ou meio termo. (BARRETO, 2006, p. 61).

As paixões, em Aristóteles, têm como sede o coração e o fígado, e se manifestam de quatorze formas diferentes e complementares, caracterizadas como: amor, ódio, medo, confiança, calma, cólera, vergonha, imprudência, compaixão, rivalidade, inveja, benevolência, indignação e desprezo. O filósofo aconselha ao homem controle da paixão na vida pública, mesmo ao expressá-la; nesse sentido, a “justa medida” da emoção é possível pelo agir que visa a uma finalidade. Assim, é na práxis que a paixão adquire sentido ético. Buscar a “vida boa” seria trilhar o caminho do “Bem” tendo em vista a felicidade, constituindo um agir e um viver éticos. Desse modo, o prazer, diferentemente da dor, restitui ou restabelece a condição natural, enquanto o medo caracteriza uma agitação ante um mal futuro, que se explicita em dor ou morte. O mal só é temível quando provoca grande dor – e creio que ser humilhado e constrangido é sentir essa dor incomensurável, que retira a voz e a palavra, deixando “detidos” os lábios. (BARRETO, 2006, p. 62).

Barreto (2006, p. 68-69), diz que, para Espinosa, é necessário entender as ações humanas, bem como os afetos, em vez de ridicularizá-las e caracterizá-las como vãs, absurdas e horríveis. É necessário conhecer a verdadeira causa das ações, em vez de se ater à sua finalidade, que podem ser fruto da superstição e da ignorância. A paixão é vontade, que é o esforço da mente, e é desejo, que é força, resistência, potência, constituindo emoção fundamental que interliga alegria à dor e está presente em todas as relações humanas. A Paixão é atividade do corpo, que aumenta ou diminui sua potência de atuar e agir. A tristeza, considerada como dor, juntamente com a alegria constituem as modificações humanas primárias. O homem sofre ao ser passivo, e nada justifica que ele seja obrigado a submeter-se ao tirano, é a impotência diante do tirano que potencializa o agressor.

No pensamento espinosano a tristeza reduz a capacidade de agir do homem, toda e qualquer situação que limita a capacidade de criar, de ser livre, de refletir e agir afeta o ser humano como um todo, sendo necessário mobilizar intensamente o desejo para afastar o que o faz padecer. O desejo é o que nos mobiliza, nos fazendo reagir, resistir, nos esforçar, e é o que dá sentido à vida, constituindo a própria essência do homem. Compreendendo as paixões, evita-se os maus encontros, supera-se o desânimo, participa-se de bons momentos com outras pessoas e evita-se a tristeza, agindo. (BARRETO, 2006, p. 70).

Segundo Barreto (2006, p. 72-74), Hume, por outro lado, entendia que a razão deveria submeter-se à emoção, sua grande contribuição é refletir acerca dos sentimentos morais, para ele a paixão é uma existência original, enquanto que a razão é escrava das paixões e deve servi-las e obedecê-las pois, os nossos julgamentos acerca do que aprovamos ou discordamos são resultantes de nossos sentimentos morais, nos quais as ideias, as crenças e os hábitos possuem uma intencionalidade geradora de emoções. Max Scheler preocupava-se em entender o que é o homem, e percebeu que a resposta somente era possível estudando a vida emocional do homem, para ele, existem sentimentos especiais, de valor, que nos permite perceber no outro, sentimentos como graça, vitalidade, humildade, entre outros.

As emoções estão diretamente ligadas à relação saúde-doença no trabalho, o que nos facilita compreender a humilhação e os constrangimentos vividos pelos trabalhadores. Para Espinosa, a doença equivale ao padecimento de um corpo que se sente incapaz de preservar-se em seu ser, o indivíduo que se sente doente emana emoções tristes, e a tristeza afeta a forma de ser adoecido. Sentir-se humilhado é sentir-se impotente em seu meio e entre seus pares, as emoções alimentam o sentido da vida atuando como força potencializadora da recuperação, ou, impondo sofrimento, levando à contração da vida e, em alguns casos, destruindo o sentido da existência. (BARRETO, 2006, p. 85-86).

A recuperação do adoecido depende tanto do esforço próprio quanto da solidariedade encontrada, da experiência de vida e da força dos afetos, do seu reconhecimento como ser que tem valor, isso estimula a atividade dos sistemas do organismo, aumenta a capacidade de agir em prol da manutenção do próprio ser, a atitude dos outros em relação ao doente desempenha um papel extraordinário na avaliação que o adoecido faz de si e da doença. As ideias do quão fundamentais são as emoções para o tratamento já são consenso, a avaliação de si e, conseqüentemente, da doença tem papel muito importante na recuperação do doente, a qual terá maior êxito à medida em que o adoecido é capaz de avaliar positivamente a si mesmo e a própria doença, por outro lado, uma avaliação sem perspectivas de saída para o enfermo poderá levá-lo a desistir da luta pela cura. (BARRETO, 2006, p. 86-88).

São as emoções que dão sentido e significado à relação saúde-doença, o que exige de nós compreendê-las como resultantes da história social e das relações sociais entre homens e mulheres, pois não existe emoção sem matéria, corpo sem emoção, emoção sem significado e significado sem relação. Em vista disso, a emoção é mais do que uma variável afeta o tratamento e a forma de reação às doenças, inibindo ou exacerbando os fatores patogênicos. Ela é, em si, um fator de risco no trabalho, quando este trabalho não é promotor de intersubjetividade potencializadora, contrariando, segundo Espinosa, o que constitui a essência do ser: a liberdade. A reflexão de saúde como “potência” critica também a concepção de saúde perfeita do neoliberalismo, que a utiliza como pré-requisito para que um indivíduo se

torne trabalhador num mundo com cada vez menos oferta de emprego. (BARRETO, 2006, p. 91).

Hirigoyen (2005, p. 172-173) afirma que o que há em comum nos quadros de assédio moral em relação às outras formas de sofrimento no trabalho é a predominância da vergonha e da humilhação, acompanhadas da ausência de ódio pelo agressor, pois as vítimas somente desejam ser reabilitadas e recuperar a honra ultrajada, elas têm vontade de se esconder e se retirar do mundo. A vergonha explica a dificuldade que as vítimas têm de se expressar, não sabem como dizer, em um determinado momento, que estão se sentindo maltratadas quando, até então, não tinham deixado nada transparecer, não sabem como se justificar, ao próprio ponto de vista, por não ter protestado de imediato, tampouco explicar aos outros o motivo de sua reação justamente naquele momento. A vergonha vem de não ter sabido como, ou não ter podido reagir.

Para Hirigoyen (2005, p. 173-174), o que faz as vítimas doentes é o incompreensível, ou seja, os discursos falsos destinados a fazê-las acreditar em mentiras. Segundo ela, a linguagem dupla dentro das empresas pode destruir os trabalhadores ou torná-los paranoicos, mostrando-lhes o absurdo de um trabalho que perdeu o sentido, eles não conseguem mais confiar no que sentem, começam a questionar se realmente são tão ruins e desprezíveis, pois dizem-lhes que são responsáveis pelo que lhes acontece, que são um problema e que são loucos, e então sofrem sem poder se defender. Duvidar da própria saúde mental já é suficientemente fatigante, se ainda for agravado pelo comportamento inconsciente dos colegas, que agem como se nada estivesse acontecendo, ou que dão a entender que a pessoa deve de algum modo fazer por merecer esse tratamento, torna-se insuportável.

A pessoa assediada pode mergulhar em uma neurose traumática, e, neste caso, o estado depressivo se torna crônico, é como se ela não conseguisse se desvencilhar da dominação, continua a pensar no passado, a remoer, e a se perguntar o que pode ter feito para chegar àquele ponto. Sente-se esmagada e perde inteiramente a disposição e a paixão pela vida, é o que se pode chamar de “assassinato psíquico”, ou seja, a pessoa continua viva, mas se tornou uma marionete. Outras vezes, as vítimas se tornam extremamente desconfiadas, e surgem os traços paranoicos, pois, quando a confiança foi vilipendiada, quando se foi traído e manipulado, vigiado e espreitado é normal tornar-se desconfiado e é inevitável que se tome precauções. A experiência nos ensina habitualmente a ser prudentes, mas experiências traumáticas podem conduzir as vítimas a se tornarem exageradamente desconfiadas. (HIRIGOYEN, 2005, p. 175-176).

O assédio moral, como todo traumatismo violento ou como toda humilhação repetida, pode produzir uma violação do psiquismo e levar uma pessoa a delirar, tendo alucinações auditivas e psíquicas dentro de uma atmosfera de mania de perseguição, chamada psicose alucinatória crônica. O assédio moral é um fenômeno singular capaz de fazer com que a pessoa se transforme naquilo de que é acusada, a vítima é vista como louca, paranoica, e com o tempo é levada a se sentir desconfiada, maníaca. (HIRIGOYEN, 2005, p. 179-182).

Não há dúvida de que a prática de assédio moral afeta diretamente a dignidade do trabalhador, começa atingindo a emoção, que refletirá na saúde e, conseqüentemente, viola a integridade física e psíquica do trabalhador. Conforme estudado no primeiro capítulo, o trabalho dignifica o homem porque é através do trabalho que se prescindem meios materiais e se produzem bens econômicos indispensáveis à subsistência humana, assim, o trabalho representa uma necessidade vital e um bem indispensável para a realização pessoal e a valorização no seio da sociedade. O assédio moral torna impossível o exercício do direito ao trabalho, uma vez que, suas vítimas adoecem e ficam traumatizadas por toda a vida, ora, se o trabalho dignifica, impossibilitá-lo ou torná-lo degradante e insalubre é negar ao ser humano sua própria dignidade. Para o trabalhador, se a sua dignidade não tem o devido valor, sua vida não tem sentido.

Diante do exposto, pode-se concluir que, as pessoas, muitas vezes se deixam levar pelas emoções, e são elas que as permitem refletir acerca da própria existência e da própria dignidade. Não é possível tecer um conceito objetivo em relação à dignidade, pois cada pessoa a compreende de uma forma, mas certo é que a dignidade abrange uma série de princípios fundamentais e valores sociais e morais que regem a vida de cada ser humano e suas relações interpessoais. A violência emocional no ambiente do trabalho faz com que o trabalhador perca o bem-estar, a saúde, o emprego, e por conseqüência, a dignidade.

3.3 A Estabilidade como Forma de Repressão à Violência Emocional no Ambiente do Trabalho

A escassez e competitividade no emprego infelizmente contribuem muito com a violência emocional no ambiente do trabalho, que na maioria das vezes é suportada pelas vítimas que preferem não ficar desempregadas, mas com isso acabam com problemas de saúde física e psíquica e, conseqüentemente, vulneráveis à perda do emprego. Há mecanismos tanto de prevenção, quanto de repressão, que podem ser muito eficazes no combate ao assédio moral dentro das organizações, porém, os trabalhadores precisam de uma proteção contra a

despedida arbitrária do empregador quando se deparam com situações que o deixam vulneráveis.

Já foi estudado que a globalização trouxe com ela a escassez e competitividade acirrada no mercado de trabalho e a conseqüente flexibilização e precarização das relações de trabalho devido à necessidade de uma maior liberdade de contratação por parte das empresas que querem reduzir cada vez mais seu custo em conjunto com a submissão dos trabalhadores a situações que estão abaixo do mínimo exigido pela lei, tudo isso acaba por desaguar no desemprego, que é um fenômeno crescente e alarmante no mundo todo e que atormenta a sociedade. Não bastasse isso, não se pode contar com a solidariedade dos colegas de trabalho, que já está seriamente comprometida nesse ambiente propício ao desenvolvimento de políticas perversas entre os trabalhadores, na intenção de preservar seu emprego a qualquer custo. (NASCIMENTO, 2009, p. 104).

Nascimento (2009, p. 105-106) diz que há duas maneiras de enfrentar a questão do assédio moral dentro da organização, a preventiva e a repressora, e que a preventiva é mais eficaz, obviamente, prevenir é sempre melhor, já que é mais eficiente e benéfico à organização empresarial investir na qualidade das condições laborais do que suportar todos os encargos econômicos desses males, como a queda na produtividade, faltas por motivo de saúde, indenizações por dano moral, entre outras.

Para prevenir é necessário e não é difícil identificar os indícios de assédio moral, que se revelam quando: um empregado muda radicalmente de comportamento, de alegre e comunicativo para apático e irritável; quando começa a faltar com muita frequência no trabalho, pois a exposição ao assédio moral repercute tanto na saúde psicológica quanto física; quando apresenta queda significativa de produtividade; quando se queixa reiteradamente a respeito do comportamento de outro empregado, o que pode significar um pedido de apoio para enfrentar a situação; quando se encontra marginalizado, ou seja, sua imagem é depreciada pelo sujeito agressor perante os colegas de trabalho; quando se percebe algum comportamento incorreto ou impróprio, na maioria das vezes o comportamento do agressor é sutil e silencioso, porém, gritos e observações em tom alto e humilhante, quando reiterados, podem configurar atuação sistemática do mesmo. (NASCIMENTO, 2009, p. 106-107).

O estabelecimento de condutas preventivas do assédio no local de trabalho deve também contar com a ativa participação de profissionais de recursos humanos, principalmente aqueles com especialização em psicologia social ou do trabalho. Nesse sentido, os programas de seleção de profissionais, de aptidão, capacitação e desenvolvimento de pessoal, bem como os programas de mudança organizacional, motivação, modificação de conduta, de reforço e sanção, compromisso, incentivo e reconhecimento; e também os programas

de comunicação organizacional, inspeções planejadas, e campanhas de prevenção de riscos laborais podem direta e positivamente influenciar no clima organizacional e na criação ou reforço de uma cultura de prevenção em todas as atividades da empresa. (NASCIMENTO, 2009, p. 107).

Conforme estudado no capítulo anterior, no Brasil não há Lei Federal ou dispositivo na CLT específicos voltados à proteção contra o assédio moral, contudo, há algumas ferramentas no ordenamento jurídico brasileiro que podem ser de grande valia à sua prevenção, como por exemplo, as convenções e acordos coletivos de trabalho, que são verdadeiros instrumentos normativos dotados de força e reconhecimento constitucional para negociar melhores condições de trabalho. Outra ferramenta que pode ser eficaz na prevenção do assédio moral é a criação de um conselho dentro da organização formado por trabalhadores e representantes dos sindicatos para, em reuniões periódicas, analisar e discutir situações de assédio moral, advertindo agressores e protegendo assediados, enquanto o conselho ainda não for criado, essas funções podem ser desempenhadas pela CIPA, no uso de suas atribuições de prevenção de acidentes e doenças no trabalho para promoção da saúde física e mental do trabalhador. (NASCIMENTO, 2009, p. 113-115).

Além da criação do supramencionado conselho seria interessante conceder-lhe a competência para divulgar e informar todos os setores da empresa a respeito de itens como: o que é assédio moral, como evitá-lo, como identificá-lo, as possíveis punições, mecanismos de denúncia como proteção de vítimas e testemunhas, atuação junto ao sindicato para inclusão em convenção ou acordo coletivo de trabalho de cláusula que proíba o assédio moral, formulação de sugestões no sentido de designar uma espécie de psicólogo mediador para detectar e solucionar eventuais casos de início de assédio moral, entre outros. Em suma, essa seria uma grande arma no combate ao terror psicológico, pois é da ignorância que nasce o assédio e é com a informação que se pode evitá-lo. (NASCIMENTO, 2009, p. 115).

Por outro lado, dentro das empresas o problema é enfrentado de outra maneira, melhor dizendo, o problema não é enfrentado, pois a atuação do empregador quase sempre está presente, infelizmente, sob a característica de inércia e incompetência para lidar com os problemas internos, o que agrava a situação e, muitas vezes, em prol da “boa imagem” de si e da empresa os empregadores preferem negar a existência do assédio moral. Essa forma de negação pode ser dividida em quatro argumentos terrivelmente perversos, o primeiro é dizer que críticas ácidas ou brincadeiras à custa de outro trabalhador são naturais do ambiente do trabalho, porém, cumpre ressaltar que comentários ou brincadeiras no local de trabalho que não visem a ultrajar ou ofender o outro são radicalmente distintos do processo de assédio moral. (NASCIMENTO, 2009, p. 116-117).

O segundo argumento consiste em invocar a natureza conflitual de toda relação humana, onde todas as pessoas têm diferentes pontos de vista, opiniões e ideias sobre os mesmos temas, porém, o assédio moral resulta em insatisfação, desmotivação, baixa produtividade e má qualidade, que resultam em perdas econômicas imediatas, além da piora da competitividade consubstanciada na sobrevivência dos mais fortes, ou seja, a obtenção de êxito graças à destruição mútua de outros. O terceiro argumento, que igualmente gera pessoas frustradas, incompetentes, na defensiva ou enfermas é afirmar que as críticas severas despertam os indolentes, mobiliza os preguiçosos, adverte os mal-intencionados e motiva os passivos, de modo a tonificar a força de trabalho e servir de exemplo. O quarto argumento consiste em apelar à esfera da intimidade e maturidade pessoal dos envolvidos como desculpa para não ter que intervir. (NASCIMENTO, 2009, p. 118-119).

Com tudo isso, as situações de terror psicológico e assédio costumam ser avaliadas de maneira errônea ou maliciosa, como efeitos normais de uma atividade produtiva frenética, circunstância que forçosamente causa atritos entre as pessoas devido à pressão. Desse modo, a deliberada e persistente agressão com vistas à destruição do outro, o que caracteriza o assédio moral, passa despercebida e é justificada como estresse, urgência no trabalho, má-conjuntura, etc. Todavia, é necessário insistir que no assédio moral no trabalho não é casual, mas causal. Ele possui uma intencionalidade malévola e se dirige a um objetivo: a destruição do seu objeto. (NASCIMENTO, 2009, p. 118).

Diante da inércia das organizações frente ao assédio moral, resta às vítimas apelar às medidas repressoras do assédio moral. Conforme estudado no capítulo anterior e, segundo bem explica Alkimin (2010, p. 88-89), embora não haja tutela jurídica específica para o assédio moral, deve ser aplicado o ordenamento jurídico preexistente, que no caso é a despedida indireta e sua respectiva indenização previstas no artigo 483 da CLT, uma vez que, o assédio moral caracteriza inadimplemento contratual, bem como a violação por parte do empregador das normas de proteção inseridas na CLT, além da violação das garantias fundamentais do trabalhador, previstas na Constituição Federal e em normas internacionais, pois, o assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante que atinge a dignidade do trabalhador, impedindo, assim, um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, de acordo com o artigo 225 da Constituição, devido à grave violação das obrigações contratuais trabalhistas.

Além da despedida indireta, Nascimento (2009, p. 131-132) bem explica que as lesões sofridas pelas vítimas do assédio moral são ensejadoras de danos morais e passíveis de indenização, que é um direito fundamental previsto no artigo 5º, X, da Constituição, que dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas,

assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Conforme estudado no capítulo anterior, verifica-se que o assédio moral atinge, ao mesmo tempo, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, ofendendo diretamente a dignidade humana, que é princípio fundamental tutelado pela Constituição em seu artigo 1º, III.

Embora a despedida indireta e a indenização por dano moral sejam um direito garantido pela CLT e pela Constituição Federal, respectivamente, e embora sejam boas ferramentas para reprimir o assédio moral, cumpre ressaltar que, conforme foi analisado no capítulo anterior, o assédio moral traz consequências muitas vezes irreversíveis às suas vítimas. Quando as vítimas apelam para a indenização, na maioria das vezes isso significa que elas chegaram ao ponto extremo da situação, provavelmente já tendo perdido a saúde e o emprego. Infelizmente, conforme explica Nascimento (2009, p. 132), o dano moral é irreparável, a indenização é melhor entendida como uma forma de atenuar o sofrimento causado, contudo, é impossível retornar ao estado original anterior à lesão sofrida. Quanto à rescisão indireta, embora haja a devida indenização, o trabalhador perderá o emprego além de já ter perdido a saúde e ferida a dignidade.

Ainda que não haja uma lei geral específica a respeito do assédio moral no Brasil, a Constituição Federal garante aos trabalhadores, em seu art. 7º, I, a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Conforme já estudado, há algumas situações específicas em que os trabalhadores estão amparados contra a despedida sem justa causa, quais sejam, cipeiro, dirigente sindical, empregado eleito para o Conselho Curador do FGTS, empregado eleito para participar do CNPS, dirigente de cooperativa, membros dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia, gestante e acidentado, sendo estas, situações em que o trabalhador está mais vulnerável a represálias e à perda do emprego devido ao conflito de interesses que possa haver entre empregados e empregadores, ou devido às condições físicas do trabalhador, obtendo, assim, a estabilidade por determinado período, até que não mais esteja na condição de vulnerável.

Considerando a vulnerabilidade do trabalhador, há que se levar em conta sua dignidade, pois, conforme estudado no primeiro capítulo, o trabalho dignifica o homem porque é através do trabalho que o trabalhador produz e tem acesso às necessidades essenciais de subsistência do ser humano, assim sendo, a vulnerabilidade do trabalhador interfere em sua dignidade, uma vez que, deixar seu trabalho vulnerável torna também vulnerável a sua dignidade. Desse modo, o amparo legal contra a despedida sem justa causa obsta a exposição

do trabalhador à vulnerabilidade a uma provável represália e perda do emprego, conseqüentemente, protegendo sua dignidade. Sem dúvida, as conseqüências que o assédio moral causa ao trabalhador o tornam vulnerável, uma vez que, suas vítimas adoecem e ficam traumatizadas por toda a vida, assim sendo, não há que falar em dignidade se o ambiente de trabalho é degradante e insalubre, pois o assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante que atinge a dignidade do trabalhador, impedindo, assim, um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

A proteção contra a despedida sem justa causa obsta a exposição do trabalhador à vulnerabilidade a uma provável represália e perda do emprego, conseqüentemente, protegendo sua dignidade. Nesse sentido, na intenção de impedir que o trabalhador fique vulnerável à perda do emprego, e de proteger a dignidade do trabalhador, segundo Nascimento (2009, p. 132), a Lei nº 9.029/95, fornece importantes mecanismos para a proteção do ser humano nas relações de trabalho, pois proíbe qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. De acordo com o artigo 4º da referida lei, o rompimento da relação de trabalho por tais atos discriminatórios faculta ao empregado optar entre 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.

A aplicação da lei nº 9.029/95 no tocante a discriminação por motivo de idade pode ser vislumbrada no seguinte acórdão:

DISPENSA. NULIDADE – Comprovada a dispensa pelo motivo discriminatório da idade, impõe-se a sua anulação, com a respectiva reintegração ao emprego. Nesse sentido o artigo 1º da Lei 9.029/95: “Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”. [...] RELATÓRIO. Ao de fl. 1833, que adoto, acrescento que o Exmº. Juiz Levenson Bastos Dutra, da 3ª Vara do Trabalho de Governador Valadares, julgou procedentes em parte os pedidos formulados e anulou a dispensa, determinando a reintegração do reclamante, concedendo-lhe garantia no emprego e determinando o pagamento das parcelas discriminadas no dispositivo de fls. 1845/1846. [...] VOTO. [...] **Dispensa – nulidade – reintegração.** O reclamante veio a Juízo reivindicando a nulidade da sua dispensa e a conseqüente reintegração ao emprego, afirmando que foi vítima de preconceito em decorrência da sua idade (50 anos). Deve ser mantida a sentença que acolheu o pleito. De início, como registrado na r. decisão, chama mesmo a atenção a ausência de impugnação, por parte de ambas as reclamadas, da cópia de um depoimento

prestado em outra ação movida contra a TELEMAR, na qual uma testemunha informou que **foi-lhe dito, pelos gerentes de recursos humanos, que a empresa precisava oxigenar seu quadro e por isso estava dispensando os mais antigos e ainda aqueles de melhor salário; que nessa leva foram dispensadas 50 pessoas, a maioria acima de 50 anos** – vide documento de fl. 70 e defesas de fls. 436/492 e 786/809. Da mesma forma, não houve qualquer impugnação ao documento de fl. 67, um boletim editado pelo SINTTEL veiculando notícia de que a própria TELEMAR teria esclarecido **os motivos que levaram à dispensa de cerca de cinquenta empregados: eles tinham idade superior a cinquenta anos e teriam situação financeira estável. Consta ainda, no mesmo boletim, que os representantes da TELEMAR disseram que existiria um concurso interno criando oportunidades de crescimento profissional especialmente para os mais jovens, falando em oxigenação** –fl. 67. Curiosamente, o termo discriminatório oxigenação foi utilizado tanto na notícia do boletim do sindicato profissional como também no depoimento prestado pela mencionada testemunha, em Juízo. Para comprovação da alegada dispensa por motivo de preconceito de idade, foi designada uma perícia – ata de fl. 434. Em face dela, houve uma inquestionável e inadmissível recusa da TELEMAR de fornecer documentos solicitados pelo perito, a ponto de levar o MM. Juiz a afirmar, em sentença, que ela literalmente “fingiu de morta” – fl. 1836. [...] Se a parte, intimada para apresentá-los sob as penas do artigo 359 do CPC, não o faz e apresenta justificativas, já foi visto, totalmente inconsistentes, ela deve arcar com o ônus do seu comportamento processual – no caso, o reconhecimento de que o reclamante, na inicial, falou a verdade. **Definido que a dispensa ocorreu mesmo por conta da idade do reclamante, procedimento adotado pela reclamada também em outras situações [...] outro caminho não há senão o de se reconhecer a ilegalidade do ato da dispensa, que se declara com base no artigo 1º da Lei 9.029/95, e de se determinar a correspondente reintegração. É o quanto basta para ser mantida a sentença. Acrescente-se que a dispensa efetuada pelo motivo discriminatório da idade não pode ser definida como dispensa imotivada. Houve, sim, uma causa, um motivo para a dispensa, qual seja, a idade, em flagrante ofensa ao dispositivo legal mencionado. Não se trata, assim, de negar validade aos artigos 477 e 487 da CLT. Não se trata também de ingerência do Judiciário no comando da atividade empresarial. O que se tem é um evidente procedimento discriminatório vedado em lei, que não pode ser tolerado. [...]** (TRT, 3ª R., 8ª T., RO 0005500-51.2005.5.03.0135, Rel. Min. Cleube de Freitas Pereira, DJ/MG, 15.07.2006 – Decisão unânime, grifo nosso).

Uma ferramenta importante que se atenta para a vulnerabilidade e dignidade do trabalhador é a Súmula 443 do TST, que estabelece que “presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”. A aplicação do direito à reintegração no emprego em relação à discriminação por motivo da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) pode ser vislumbrada no seguinte acórdão, que é um dos precedentes da referida Súmula:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO EMBARGADA PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI 11.496/2007. TRABALHADOR PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. A e. Turma negou provimento ao recurso da reclamada, ao fundamento de que (...) a reintegração do reclamante foi deferida em razão do ato discriminatório praticado pelo empregador, uma vez que restou incontroverso que ele era portador do vírus da AIDS. Nesse contexto, comprovada a atitude discriminatória da empresa, não se vislumbra malferimento aos dispositivos da Constituição Federal denunciados, mas a correta observância do que dispõem os princípios constitucionais que proíbem a discriminação e que valorizam o trabalho e protegem a dignidade da pessoa. Recurso de embargos não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-366/2000-021-15-00.6, [...]. A e. 5ª Turma do c. Tribunal Superior do Trabalho, por meio do v. acórdão às fls. 322-331, negou provimento ao recurso de revista da reclamada, no tocante à reintegração, por entender que a dispensa do autor, portador do vírus HIV, fora discriminatória. A empresa interpõe recurso de embargos (fls. 337-343). Sustenta que a discriminação somente se configura se houver nexos de causalidade imediato entre o conhecimento da doença pelo empregador e a rescisão contratual, não tendo sido constatada tal ocorrência in casu. Denuncia ofensa a dispositivos de lei e da Constituição Federal e divergência com os arestos que traz a cotejo. [...] É o relatório. **VOTO. 1 – CONHECIMENTO. 1.1 - PORTADOR DO VIRUS HIV DISPENSA DISCRIMINATÓRIA – REINTEGRAÇÃO.** A e. Turma assim decidiu: Toda argumentação trazida pela recorrente, pretendendo a reforma do julgado, será analisada conjuntamente, já que, sob o manto das violações que aponta, questiona a possibilidade de ser deferida a reintegração no emprego de trabalhador acometido pelo vírus HIV, muito embora, segundo entende, não haja prova da discriminação e lei que ampare a pretensão inicial. **Restou delimitado no julgado que as duas testemunhas arroladas pelo autor esclarecem que o encarregado da loja informou aos funcionários sobre o fato de ser o reclamante portador do vírus da AIDS, recomendando para que evitassem contato com ele (fls. 35/36). Consta do julgado, ainda, que a segunda testemunha ouvida afirmou que chegou a ouvir encarregados referirem-se ao reclamante como uma coisa e que não viam a hora de se verem livres (fl. 275).** Concluiu-se, então, que a prova oral produzida pelo autor não deixa dúvida de que existiu a discriminação no ambiente de trabalho, em razão da doença e de sua divulgação aos demais empregados, sendo esta a causa ensejadora da rescisão contratual por iniciativa do empregador (fls. 275). **A jurisprudência desta Corte se consolidou no sentido de que o empregado soropositivo, em razão das garantias constitucionais que proíbem práticas discriminatórias e asseguram a dignidade da pessoa humana, tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego, desde que caracterizada a dispensa arbitrária e discriminatória.** Nesse sentido:

REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. 1. Caracteriza atitude discriminatória ato de Empresa que, a pretexto de motivação de ordem técnica, dispensa empregado portador do vírus HIV sem a ocorrência de justa causa e já ciente, à época, do estado de saúde em que se encontrava o empregado. 2. **O repúdio à atitude discriminatória, objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (artigo 3º, inciso IV), e o próprio respeito à**

dignidade da pessoa humana, fundamento basilar do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, inciso III), sobrepõem-se à própria inexistência de dispositivo legal que assegure ao trabalhador portador do vírus HIV estabilidade no emprego. 3. Afronta aos artigos 1º, inciso III, 5º, caput e inciso II, e 7º, inciso I, da Constituição Federal não reconhecida na decisão de Turma do TST que conclui pela reintegração do Reclamante no emprego. 4. Embargos de que não se conhece. (E-RR 439.041/1998, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJ 23.05.2003, decisão unânime).

EMBARGOS. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DA SIDA (AIDS) Tratando-se de dispensa motivada pelo fato de ser o empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - SIDA e sendo incontestável a atitude discriminatória perpetrada pela empresa, vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, a despedida deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração. Embargos não conhecidos.- (E-RR 217.791/1995, Rel. Min. Vantuil Abdala, DJ 02.06.2000).

PORTADOR DO VÍRUS HIV. REINTEGRAÇÃO. Em circunstâncias nas quais o trabalhador é portador do vírus da Aids e o empregador tem ciência desse fato, o mero exercício imotivado do direito potestativo da dispensa faz presumir discriminação e arbitrariedade. **A circunstância de o sistema jurídico pátrio não contemplar previsão expressa de estabilidade no emprego para o soropositivo de HIV não impede o julgador trabalhista de valer-se da prerrogativa inserta no art. 8º da CLT, para aplicar à espécie os princípios gerais do direito, notadamente as garantias constitucionais do direito à vida, ao trabalho e à dignidade, insculpidos nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, inciso IV; 5º, caput e XLI, 170 e 193 da Carta Política, além da previsão do art. 7º, inciso I, também da Constituição Federal, que veda a despedida arbitrária.** Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 76089/2003-900-02-00, Rel. Min. Lélvio Bentes Corrêa, DJ 17/06/2005).

De fato, a Constituição Federal estabelece como princípios fundamentais, simultaneamente, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, IV). Em verdade, o trabalho é ao mesmo tempo um direito e uma obrigação de cada indivíduo, mesmo porque, para viver, o homem precisa trabalhar. Não é menos verdade que, como reflexo da liberdade humana, a liberdade de iniciativa no campo econômico também foi acolhida pela Constituição. A interpretação dos princípios constitucionais deve respeitar a unicidade da Constituição da República, de modo a garantir a máxima efetividade desses princípios. Em uma análise abstrata, não há que se falar em colisão entre os princípios que tratam dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. De um modo geral, ambos podem ser exigidos integralmente, sem qualquer redução. Entretanto, no caso concreto, a valorização do trabalho desenvolvido pelo reclamante encontrou obstáculo na livre iniciativa patronal, que não relutou em rescindir o contrato de trabalho, utilizando-se da possibilidade de indenizar o empregado nos moldes da legislação vigente. Ocorre que, conforme delimitado, **a reintegração do reclamante foi deferida em razão do ato discriminatório praticado pelo empregador, uma vez que restou incontroverso que ele era portador do vírus da AIDS. Até mesmo o fato de o reclamante ter problemas de relacionamento com colegas de serviço, está atrelado à sua condição de soropositivo, pois a discriminação também partiu dos próprios colegas de trabalho. De tal forma, a inexistência de texto de lei prevendo a**

estabilidade do trabalhador infectado pelo vírus HIV não impede a sua reintegração no serviço, já que comprovado que a rescisão foi motivada por atos de discriminação, em evidente afronta aos princípios gerais do direito, especialmente no que se refere às garantias constitucionais do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e à igualdade (artigos 1º, III e IV; 3º, IV; 5º, caput e XLI, 7º, I, 170 e 193 da Constituição Federal). [...] Quanto à alegada inexistência da discriminação, a pretensão da recorrente encontra óbice no que consagra a Súmula nº 126 deste Tribunal Superior do Trabalho, na medida em que uma avaliação diversa daquela constante do julgado dependeria exclusivamente do reexame da prova produzida. Restam, assim, afastadas as violações alegadas pela recorrente. Nestes termos, nego provimento ao recurso de revista (fls. 328-330). Alega a reclamada que a discriminação somente se configura se houver vínculo de causalidade direto entre o conhecimento da doença, pela empresa, e a dispensa do reclamante. Diz que os fatos reconhecidos pelas instâncias ordinárias afastam esse nexos e que a dispensa do autor ocorreu de forma regular, dentro dos limites do seu direito potestativo. Assevera que o reclamante foi dispensado após mais de dois anos da comunicação de sua condição de soropositivo e que durante esse período, a empresa manteve o empregado em seus quadros, proporcionando-lhe acompanhamento psicológico e assistencial. Argumenta que, salvo na hipótese de dispensa discriminatória, que sustenta não ter ficado demonstrada, in casu, não há respaldo em lei para se reconhecer estabilidade do empregado portador do vírus HIV. Denuncia malferimento aos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, 7º, I, 170 e 193 da CF; 10 do ADCT; 477 e parágrafos da CLT e divergência com os arestos às fls. 342-343. Sem razão. O primeiro aresto à fl. 342, proferido pela mesma e. Turma prolatora do v. acórdão recorrido é inservível ao fim pretendido, na medida em que o artigo 894 da CLT prevê o cabimento dos embargos contra as decisões de Turmas que divergirem entre si. O segundo aresto à mesma folha é inespecífico, porquanto expressa entendimento de ausência de discriminação na hipótese em que a dispensa ocorreu antes da constatação da doença. A alegação da reclamada de que a dispensa ocorreu mais de dois anos após o conhecimento da doença, para sustentar que não houve prática discriminatória, é aspecto fático que não foi disponibilizado nos vv. acórdãos proferidos pelo e. Tribunal Regional e pela Turma do c. TST. Assim, a análise do argumento esbarra no óbice da Súmula 126/TST. Nesse contexto, comprovada a atitude discriminatória da empresa, não se vislumbram malferimento aos dispositivos denunciados. Não conheço. ISTO POSTO. ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de embargos. (TST, ERR 36600-18.2000.5.15.0021, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, DEJT 14.11.2008/J-06.11.2008 - Decisão unânime, grifo nosso).

A Lei nº 9.029/95, a Súmula 443 e a jurisprudência do TST se revelam como mecanismos que preveem a readmissão, porém, demonstram claramente a necessidade de uma legislação a respeito da estabilidade nos casos de discriminação, havendo a extrema necessidade de proteger o trabalhador readmitido contra a despedida sem justa causa, de proteger o trabalhador da vulnerabilidade à qual está exposto depois de ter passado por um longo e desgastante processo de readmissão. Cumpre ressaltar que, o acórdão supramencionado demonstra claramente que houve assédio moral tanto por parte do superior

hierárquico como por parte dos colegas de serviço, o que se observa no seguinte trecho: “(...) as duas testemunhas arroladas pelo autor esclarecem que o encarregado da loja informou aos funcionários sobre o fato de ser o reclamante portador do vírus da AIDS, recomendando para que evitassem contato com ele (...). A segunda testemunha ouvida afirmou que chegou a ouvir encarregados referirem-se ao reclamante como uma coisa e que não viam a hora de se verem livres (...). Até mesmo o fato de o reclamante ter problemas de relacionamento com colegas de serviço, está atrelado à sua condição de soropositivo, pois a discriminação também partiu dos próprios colegas de trabalho.(...)”.

A partir da consideração desses mecanismos de defesa do trabalhador, percebe-se que há a necessidade de uma lei que determine a estabilidade, mesmo que provisória, para o trabalhador que se encontre na situação de vulnerável, tanto quanto um dirigente sindical ou uma gestante, por exemplo. A respeito disso, o já mencionado art. 7º, I, da Constituição, prevê a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar (...)”. Além disso, a OIT, que exerce forte influência na elaboração de leis no Brasil, especialmente nos quesitos igualdade e não discriminação no ambiente de trabalho, trata do assunto na Convenção nº 111, ratificada pelo Brasil em 1965, e dispõe nos artigos 1º, 2º e 3º que:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

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

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

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Art. 2 — **Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.**

Art. 3 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

- a) esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) **promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;**
- c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;
- d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;
- e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;
- f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos. (OIT, Convenção n. 111, grifo nosso).

Os referidos dispositivos demonstram que deve haver uma regulamentação que proteja o trabalhador de discriminações, nos quais se pode incluir o assédio moral, sendo situações em que o trabalhador é gravemente exposto a extrema vulnerabilidade à perda do emprego, devido às consequências que o assédio moral lhe causa, uma vez que, o assédio moral é uma conduta discriminatória que fere a dignidade, pois conforme estudado no segundo capítulo, coloca o trabalhador em situação humilhante e insalubre, que tem o exato objetivo de excluí-lo do ambiente de trabalho.

Assim, a estabilidade, mesmo que provisória, que poderá ser de um ano, como nos outros casos já previstos em lei, por exemplo, pode proporcionar ao trabalhador vítima de assédio moral um obstáculo entre a vulnerabilidade à qual foi exposto e o desemprego. Além disso, sabendo que podem estar amparadas por uma lei que protege o trabalhador do desemprego em casos de assédio moral, as vítimas talvez recorram em busca de defesa e proteção muito antes do problema se agravar, e o empregador pense uma vez mais antes de demiti-lo.

As normas já existentes analisadas demonstram por si mesmas que são ótimas ferramentas de relevante eficácia na repressão à discriminação de qualquer natureza mediante a reintegração do trabalhador ao emprego, contudo, evidenciam a lacuna da necessidade de legislar a respeito da estabilidade nesses casos, além disso, há a necessidade de uma lei geral específica a respeito do assédio moral e da estabilidade também nesse caso, já que o estudo acerca do assédio moral se revela cada dia mais importante, por ser um fenômeno causador de grande impacto no ambiente do trabalho, que afeta a vida de tantos trabalhadores, empregadores, superiores hierárquicos e colegas de serviço, acarretando tantos males à saúde

física e psíquica e interferindo na dignidade humana. Segundo Hirigoyen (2005, p. 348), a lei é importante porque esclarece às pessoas que o assédio moral existe e é inaceitável, que a sociedade o considera como uma conduta inaceitável que deve ser combatida, e que as vítimas são reconhecidas, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça.

Por fim, pode-se concluir que, as ferramentas de prevenção que as organizações têm em mãos podem ser eficientes, pois é muito mais vantajoso investir na qualidade das condições laborais do que suportar todos os encargos econômicos desses males. Porém, infelizmente, a maioria das organizações prefere ignorar o problema, restando às vítimas recorrer às medidas repressoras. Acontece que, quando o trabalhador recorre à rescisão indireta e a indenizações, o problema já é muito grave, tendo perdido a saúde, o emprego, e ferida a dignidade. A estabilidade como medida de repressão não é a salvação do trabalhador vítima de assédio moral, mas pode ser a ferramenta chave para ajudá-lo a se recuperar desse trauma, sabendo que terá um recurso pelo qual possa ser protegido contra o desemprego, continuar seu tratamento, para aqueles em que o assédio moral já tenha atingido gravemente a sua saúde, continuar a viver sua vida com dignidade.

CONCLUSÃO

O estudo acerca do assédio moral se revela cada dia mais importante, pois é um fenômeno causador de grande impacto no ambiente do trabalho, que afeta a vida de tantos trabalhadores, empregadores, superiores hierárquicos e colegas de serviço, e interfere na dignidade humana. A partir da análise dos tantos males à saúde física e psíquica, e da degradação do ambiente do trabalho como consequências do assédio moral, buscou-se aprofundar nos estudos a respeito da repressão a essa violência emocional que vem aumentando com a escassez de emprego e competitividade do mundo globalizado.

Para tanto, em primeira análise, buscou-se compreender o trabalho e a saúde como direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988, verificando-se, assim, que os trabalhadores conquistaram cada vez mais direitos trabalhistas desde a abolição da escravidão, pois no período anterior a esta, marcado por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não havia espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras dos direitos trabalhistas, não havendo espaço para o trabalho livre como forma de contratação de labor de alguma importância social. Após esse período, foram surgindo cada vez mais leis esparsas que foram reunidas na CLT, e as Constituições anteriores foram reconhecendo cada vez mais direitos trabalhistas, até a Constituição de 1988, que abrange grande parte desses direitos.

Verificou-se, também, a importância da influência que a OIT exerce sobre a elaboração das leis brasileiras, especialmente nos quesitos igualdade e não discriminação no ambiente de trabalho. A OIT foi fundada a partir de ideais que visam melhorar as condições degradantes de trabalho, no que se refere, por exemplo, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as doenças gerais ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças e adolescentes, e das mulheres, às pensões de velhice e invalidez, à defesa do interesse dos trabalhadores empregados no estrangeiro, entre outros. Por ser membro, o Brasil está intimamente ligado às assembleias e decisões que são tomadas no âmbito da OIT sobre qualquer assunto relacionado a modificações e criações de novos direitos trabalhistas.

A Constituição Federal de 1988, que compreende a maioria dos direitos trabalhistas, inseriu o trabalho no rol dos Direitos Sociais, pois estes visam ao bem-estar da pessoa humana, e são direcionados à inclusão das pessoas na vida social, fazendo com que tenham

acesso aos bens que atendam as suas necessidades básicas. O artigo 6º da Constituição define o trabalho como direito social, o artigo 7º enumera em seus incisos os mais variados direitos individuais do trabalhador, e os direitos coletivos dos trabalhadores estão previstos nos artigos 8º a 11. Verificou-se, assim, que o trabalhador tem assegurado o máximo de proteção, prevendo a Constituição, e além dela tantas leis trabalhistas, principalmente a CLT, as melhores condições possíveis para que o trabalhador e toda a sociedade tenha uma vida digna.

Verificou-se que o trabalho está relacionado com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, sendo este, princípio fundamental tutelado pela Constituição, pois o trabalho dignifica as pessoas, uma vez que, é através do trabalho que se prescindem meios materiais e se produzem bens econômicos indispensáveis à subsistência humana, e por tais razões, o trabalho representa uma necessidade vital e um bem indispensável para a realização pessoal e a valorização no seio da sociedade. Assim sendo, observou-se que o labor exercido sem condições mínimas de dignidade acarreta consequências nocivas aos trabalhadores, pois causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções, portanto, o meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado é essencial para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, assim, sua preservação e proteção constitui um meio para se atingir o fim que é a proteção à vida e saúde do trabalhador.

Em segunda análise, buscou-se compreender o assédio moral e suas consequências no ambiente do trabalho e no âmbito social, verificou-se, portanto, que o assédio moral é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico, um colega de serviço, ou um subordinado, com evidente intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização onde trabalha, ou deteriorar o ambiente de trabalho. O assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agride os direitos da personalidade, como a integridade física e moral, intimidade e privacidade, afastando a vítima do emprego, o que vai gerar um problema social devido ao desemprego forçado.

Analisou-se que a conduta hostil, degradante e humilhante que pode consistir em desaprovação a qualquer comportamento da vítima, críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional, apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador, isolamento da vítima, exposição da vítima ao ridículo perante os colegas ou clientes, se recusar a comunicar-se diretamente com a vítima, desqualificá-la,

constrangê-la, induzi-la ao erro, entre outras condutas perversas que, conseqüentemente, causam sofrimento psicológico na vítima, ferindo sua autoestima e sua dignidade, pode partir, na maioria das vezes, do empregador e do superior hierárquico, podendo partir, também, de um colega de serviço, ou até mesmo de um subordinado em relação a um superior hierárquico. A vítima é um empregado ou um grupo de empregados subordinados ao assediante, porém, também poderá ser o superior hierárquico quando o assédio partir de um ou vários de seus subordinados.

Observou-se que as características dos agressores e das vítimas podem ser determinantes em um ambiente propenso ao assédio moral, influenciando diretamente o comportamento das pessoas para fazer com que elas alcancem seus objetivos perversos e destruidores, no caso dos agressores, e conservadores do emprego, da imagem, e de tantas outras características que as vítimas pretendem conservar na tentativa de suportar o sofrimento e manter o emprego e a boa aparência perante os colegas de serviço e a sociedade. O assediador costuma possuir um perfil psicológico autoritário e narcisista, que não tem qualquer consideração pelo assediado, enquanto que a vítima não é aquele empregado desidioso e negligente, pelo contrário, é a pessoa responsável, genuína e de boa-fé, bem-educada e possuidora de valiosas qualidades profissionais e morais, escolhida justamente por ter algo a mais.

No Brasil, até o presente momento não existe uma Lei Federal específica que trata com exclusividade do assédio moral, mesmo sendo um fenômeno tão antigo. Há algumas leis estaduais e municipais, relacionadas aos servidores públicos, que preveem algumas definições de assédio moral e algumas penalidades administrativas na tentativa de coibir tal prática. Infelizmente, os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos federais, que igualmente necessita de medidas protetivas contra tal violência, ainda não têm uma proteção específica, havendo apenas alguns projetos de lei a respeito. No entanto, embora não haja tutela jurídica específica para o assédio moral, deve ser aplicado o ordenamento jurídico pré-existente, uma vez que, o assédio moral caracteriza inadimplemento contratual, bem como a violação por parte do empregador das normas de proteção inseridas na CLT, além da violação das garantias fundamentais do trabalhador, previstas na Constituição Federal e em normas internacionais.

Muitas são as conseqüências que a prática de assédio moral causa ao meio ambiente do trabalho, tanto para o trabalhador, quanto para a empresa e, inclusive, para toda a sociedade. O assédio moral invade a esfera da vida profissional e íntima do empregado, causando graves conseqüências a sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e

produtividade, constituindo um traumatismo muitas vezes incurável, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial, reduzindo à situação de desemprego e escassez de recursos, tanto para a sobrevivência, quanto para o tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante, trazendo, assim, prejuízos a toda a sociedade. Além de causar graves consequências à saúde do trabalhador, o assédio moral prejudica todo o ambiente de trabalho, que se revelará hostil e degradante, trazendo, com isso, prejuízos também à empresa, que se traduzem em absenteísmo, queda da produtividade e rotatividade de mão de obra, o que denigre a imagem da empresa e compromete a atividade empresarial.

Em análise final, buscou-se compreender a possibilidade da estabilidade como forma de repressão ao assédio moral, verificou-se, portanto, que a garantia de emprego, ou estabilidade provisória, é uma ferramenta muito importante na defesa contra a dispensa sem justa causa de alguns trabalhadores que se encontram em determinadas situações que, se não fosse pela estabilidade, estariam ainda mais vulneráveis a perder o emprego. A estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, que somente poderá dispensá-lo havendo justa causa ou o encerramento de atividades. É o caso do dirigente sindical, do cipeiro, da gestante, do acidentado, entre outros. São situações em que o trabalhador está mais vulnerável a represálias e à perda do emprego devido ao conflito de interesses que possa haver entre empregados e empregadores, ou devido às condições físicas do trabalhador, obtendo, assim, a estabilidade por determinado período, até que não mais esteja na condição de vulnerável.

Analisou-se que a emoção é a primeira a ser atingida quando se trata de assédio moral, e ela é de extrema importância, pois, a emoção pode ser o fator determinante que pode levar a vítima a se recuperar ou sofrer o dano causado em sua saúde, sua vida, sua dignidade. Uns entendem que a emoção se opõe à razão, pois o corpo desobediente e desmedido, que excede em emoção, desarmoniza a alma, sendo necessário conhecer a nocividade das paixões para controlá-las e ultrapassá-las, o que só é possível por meio da razão, outros entendem que a razão deveria submeter-se à emoção, pois os nossos julgamentos acerca do que aprovamos ou discordamos são resultantes de nossos sentimentos morais, nos quais as ideias, as crenças e os hábitos possuem uma intencionalidade geradora de emoções. Verificou-se, assim, que as emoções estão diretamente ligadas à relação saúde-doença no trabalho, pois afeta o tratamento e a forma de reação às doenças, inibindo ou exacerbando os fatores patogênicos.

Observou-se que, a escassez e competitividade no emprego, infelizmente, contribuem muito com a violência emocional no ambiente do trabalho, que na maioria das vezes é suportada pelas vítimas que preferem não ficar desempregadas, mas com isso acabam

com problemas de saúde física e psíquica e, conseqüentemente, vulneráveis à perda do emprego. Verificou-se que há duas maneiras de enfrentar a questão do assédio moral dentro da organização, a preventiva e a repressora, e que a preventiva é mais eficaz. Ocorre que, muitas vezes, em pretexto de manter as aparências de si e da empresa os empregadores preferem negar a existência do assédio moral, assim, resta às vítimas apelar às medidas repressoras do assédio moral, sendo estas, a despedida indireta e indenizações por danos morais, porém, os trabalhadores acabam por ficar desempregados, além de já ter perdido a saúde e ferida a dignidade.

Verificou-se que as conseqüências que o assédio moral causa ao trabalhador o tornam vulnerável, uma vez que, suas vítimas adoecem e ficam traumatizadas por toda a vida, assim sendo, verificou-se que a proteção contra a despedida sem justa causa obsta a exposição do trabalhador à vulnerabilidade a uma provável represália e perda do emprego, conseqüentemente, protegendo sua dignidade. Na intenção de impedir que o trabalhador fique vulnerável à perda do emprego, e de proteger a dignidade do trabalhador, há algumas normas trabalhistas que proíbem a discriminação e determinam a reintegração no emprego, porém, demonstram a necessidade de legislar a respeito da estabilidade nesses casos. Além disso, há a necessidade de uma lei geral específica a respeito do assédio moral e da estabilidade também nesse caso, uma vez que, ainda não existe no Brasil.

A lei é importante porque esclarece às pessoas de que o assédio moral existe e é inaceitável, que a sociedade o considera como uma conduta inaceitável que deve ser combatida, e que as vítimas são reconhecidas, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça. É necessário reprimir os abusos de poder, a discriminação e o assédio sob todas as suas formas. A estabilidade como medida de repressão não é a salvação do trabalhador vítima de assédio moral, mas pode ser uma ótima ferramenta para ajudá-lo a se recuperar desse trauma, sabendo que terá um recurso pelo qual possa ser protegido contra o desemprego, continuar seu tratamento, para aqueles em que o assédio moral já tenha atingido gravemente a sua saúde, continuar a viver sua vida com dignidade.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 158 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 2006. 235 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC-SP, 2000.

BRASIL. Constituição (1998). **Vade Mecum Saraiva**. Organização do texto: Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes, Juliana Nicoletti. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Lei n. 9.029 de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em: 3 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Embargos em Recurso de Revista. Processo 36600-18.2000.5.15.0021**. Embargante: Companhia Brasileira de Distribuição. Embargado: Sérgio de Paula Andrade. Relator: Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, DEJT 14.11.2008/J-06.11.2008 - Decisão unânime. Disponível em: <<http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4569117.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 6 out. 2014.

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

FIORELLI, José O.; FIORELLI, M. R.; JUNIOR, M. J. O. M. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MINAS GERAIS (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário. Processo 0005500-51.2005.5.03.0135**. Recorrentes: Jairo Soalheiro Xavier; Telemar Norte Leste S.A. Recorridos: Os mesmos; Fundação Sistel de Seguridade Social – SISTEL. Órgão Julgador: Oitava Turma. Relatora: Cleube de Freitas Pereira. Belo Horizonte/MG. DJMG p. 25. Acórdão publicado em 15.07.2006. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=523715&acesso=d101898648ec5045c277da5dd40424e2>>. Acesso em: 10 out. 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MOTTA, S.; BARCHET, G. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Apresentação**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresentação>>. Acesso em: 6 out. 2014.

_____. **Convenção n. 111**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 6 out. 2014.

_____. **Convenção n. 158**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/término-da-relação-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>>. Acesso em: 10 out. 2014.

POZZOLI, L.; ANTICO, A. A função promocional do direito ao trabalho digno sob a ótica dos direitos humanos. In: AGOSTINHO, Luis Otávio Vincenzi de; HERRERA, Luiz Henrique Martim (Org.). **Tutela dos direitos humanos e fundamentais: Ensaio a partir das linhas de pesquisa Construção do Saber Jurídico e Função Política do Direito**. 1. ed. Birigui: Boreal Editora, 2011. (Coleção Univem). p. 2-24.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.