

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

GABRIEL AUGUSTO CARLUCCI DE CARVALHO

**O AMPARO LEGAL CONFERIDO PELOS DIREITOS HUMANOS E
FUNDAMENTAIS E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA AO
FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL**

MARÍLIA
2016

GABRIEL AUGUSTO CARLUCCI DE CARVALHO

**O AMPARO LEGAL CONFERIDO PELOS DIREITOS HUMANOS E
FUNDAMENTAIS E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA AO
FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL**

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
2016

Carvalho, Gabriel Augusto Carlucci de.

O amparo legal conferido pelos direitos humanos e fundamentais e dignidade da pessoa humana ao fenômeno do assédio moral laboral / Gabriel Augusto Carlucci de Carvalho; orientadora: Andrea Antico Soares. Marília, SP: [s.n], 2016.

72 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, 2016.

1. Assédio Moral no Trabalho; 2. Meio Ambiente do Trabalho; 3. Direitos Humanos e Fundamentais; 4. Dignidade da Pessoa Humana.

CDD: 341.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

Gabriel Augusto Carlucci de Carvalho

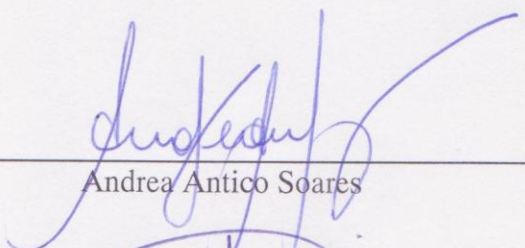
RA: 52199-1

O Amparo Legal Conferido Pelos Direitos Humanos e Fundamentais e Dignidade da pessoa Humana ao Fenômeno do Assédio Moral Laboral.


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

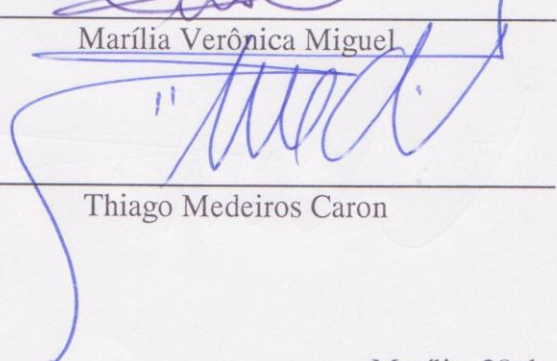
ORIENTADOR(A):


Andrea Antico Soares

1º EXAMINADOR(A):


Marília Verônica Miguel

2º EXAMINADOR(A):


Thiago Medeiros Caron

Marília, 28 de novembro de 2016.

*Dedico este trabalho às pessoas que sofreram ou
sofrem da prática humana perversa e injusta
chamada assédio moral.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pela minha saúde e por estar comigo durante toda a minha trajetória até aqui.

Agradeço aos colegas e aos meus amigos Arakem, Beatriz, Douglas, Drielle, Fábio, Lilian, Marília e Mirella que participaram da minha trajetória até o encerramento do curso de direito, grande etapa da minha vida, que jamais esquecerei.

Aos professores que brilhantemente lecionaram as suas matérias e que tornaram possível a realização do meu sonho, qual seja, a obtenção do grau de bacharel em Direito.

E jamais poderei deixar de agradecer:

Aos meus pais Celso e Patrícia e meu irmão Guilherme, por acreditarem em mim e me incentivarem a continuar, mesmo nos momentos difíceis que enfrentei durante o curso, sendo que o apoio deles fez com que eu me tornasse mais forte e confiante.

A Prof^ª. Andrea por ter me auxiliado com o seu brilhante conhecimento, grande sabedoria, e pela profissional inspiradora que é, que exerce o nobre ofício do direito com muito amor.

*“A verdadeira sabedoria consiste em saber como
aumentar o bem-estar do mundo”
Benjamim Franklin*

CARVALHO, Gabriel Augusto Carlucci de. **O Amparo Legal Conferido Pelos Direitos Humanos e Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana ao Fenômeno do Assédio Moral Laboral**. 2016. 72 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2016.

RESUMO

Busca-se com a monografia explorar o fenômeno do assédio moral no trabalho que está presente no meio ambiente laborativo, sendo que o estudo sobre o assédio moral terá como arcabouço jurídico os direitos humanos e fundamentais, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsões normativas na Constituição Federal, em convenções e organizações. O assédio moral influencia negativamente a vida do trabalhador, do empregador, da empresa, da economia e da sociedade. O assédio moral é realizado por indivíduos mal intencionados, configurando prática persistente, reiterada que pode ou não servir para um propósito específico. Neste, por exemplo, o empregador pode praticar o assédio moral contra o empregado como meio de forçá-lo a pedir a demissão. Apesar de existirem normas que protegem o trabalhador e o empregador, não há uma lei específica que trata sobre o assédio moral no meio ambiente do trabalho. A vítima assediada pode sofrer muitas consequências decorrentes do assédio moral, como desenvolver certos sintomas de ordem psíquicas, o que pode paralisar a sua vida laborativa e, até mesmo, prejudicar os relacionamentos interpessoais. O tema em estudo também apresenta classificações importantes como assédio moral vertical, horizontal ou misto. As características do assédio moral são variadas e, para melhor compreendê-lo, é necessário que se aponte as situações que não constituem assédio moral. No mais, possíveis soluções são apresentadas para combater o assédio moral no meio ambiente do trabalho.

Palavras chave: Assédio moral no trabalho. Meio ambiente do trabalho. Direitos humanos e fundamentais. Dignidade da pessoa humana.

CARVALHO, Gabriel Augusto Carlucci de. **O Amparo Legal Conferido Pelos Direitos Humanos e Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana ao Fenômeno do Assédio Moral Laboral**. 2016. 72 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2016.

ABSTRACT

We seek with the monograph explore the phenomenon of bullying at work is present among employees' environment, and the study of bullying will have the legal framework of human and fundamental rights, the principle of human dignity, normative forecasts in Federal Constitution, conventions and organizations. Bullying negatively affects the worker's life, the employer, this phenomenon also influences the company, the economy and society. The bullying is done by bad guys, persistent practice, reiterated that may or may not be used for a specific purpose. In this, for example, the employer can practice moral harassment against the employee as a means to force him to resign. Although there are rules that protect the worker and the employer, there is no specific law that deals with bullying in the working environment. The harassed victim may suffer many consequences of bullying, how to develop certain symptoms of mental order, which can paralyze their working lives and even harm interpersonal relationships. The theme study also has important ratings as vertical, horizontal or mixed bullying. The characteristics of bullying are varied and to better understand it, it is necessary to point situations that do not constitute bullying. In most, possible solutions are presented to combat bullying in the working environment.

Keywords: Bullying at work. Work environment. Human rights and fundamental rights. Human Dignity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Apud: Junto a, perto de, em.

Art: Artigo

Caput: Cabeçalho do Artigo de Lei ou Regulamento

CF: Constituição Federal

CNUMAD: Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

N.: Número

OEA: Organização dos Estados Americanos

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

P.: Página

PEC: Proposta de Emenda à Constituição

PIACT: Programa Internacional Para Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente do Trabalho

PNUMA: Programa das Nações Unidas Para o Meio Ambiente

PUC – SP: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

RH: Recursos Humanos

Rio: Rio de Janeiro

§: Parágrafo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1. A INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS	13
1.1 A Convenção Americana de Direitos Humanos	15
1.2 Direitos Humanos e Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana.....	16
1.3 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.	19
1.4 A Organização Internacional do Trabalho	22
CAPÍTULO 2. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO.....	26
2.1 O Direito Fundamental ao Trabalho na Constituição Federal de 1988 e em Normas Infraconstitucionais.....	28
2.2 O Trabalho como Fundamento da Ordem Econômica e Social na Constituição Federal de 1988.....	33
2.3 O Direito Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado.....	39
CAPÍTULO 3. O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	47
3.1 Características e Elementos Importantes para a Compreensão do Assédio Moral Laboral.....	50
3.2 Consequências do Assédio Moral no Trabalho e Possíveis Soluções Para Combater Este Mal.....	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
REFERÊNCIAS	69

INTRODUÇÃO

O assédio moral laboral está presente na vida de muitos trabalhadores, empregadores e outras pessoas que exercem atividade laborativa, independentemente da função destes dentro da empresa.

Faz-se importante compreender o fenômeno do assédio moral, fazendo um estudo dos direitos humanos, da internacionalização dos direitos humanos, dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, do princípio da dignidade da pessoa humana, que é princípio basilar de todo o ordenamento jurídico e também da Organização Internacional do Trabalho.

No mais, para entender o assédio moral é preciso estudar o fenômeno do trabalho em vários aspectos, ou seja, o trabalho como um direito fundamental na Lei Maior, assim como em normas infraconstitucionais e o trabalho como fundamento da ordem econômica e social na Constituição Federal de 1988.

Estes conhecimentos são necessários para que tenhamos a compreensão adequada do assédio moral no meio ambiente do trabalho.

O assédio moral no trabalho é tema extremamente relevante para o operador do direito, para as vítimas assediadas, pois é um fenômeno que está presente no dia a dia das empresas, que desestabiliza completamente o meio ambiente laboral.

As consequências são variadas e não se restringem apenas à vítima, os reflexos do assédio atingem a empresa, por exemplo afetando a sua produtividade, a economia e a sociedade.

O indivíduo que sofre o assédio moral pode sofrer muitos sintomas que devastam a sua vida, e este vira refém de sentimentos deploráveis.

A pessoa que sofre o assédio moral pode ter a sua dignidade deturpada e, em situações alarmantes como esta, tal vítima pode preferir a morte.

Não há uma lei específica que sirva para combater o assédio moral no meio ambiente do trabalho, porém existem normas constitucionais, infraconstitucionais, constituições estaduais, tratados internacionais, convenções, que trazem previsões no sentido de proteger o trabalhador e as pessoas que integram o ambiente laborativo.

Ademais, também é importante para o estudo do tema saber o que não constitui o assédio moral, para que não ocorra confusões entre os operadores do direito, entre as vítimas, e que acabe surgindo ações descabidas no judiciário sobre assédio moral no meio ambiente do trabalho.

Será utilizado, para o presente estudo científico, o método dedutivo que é o mais eficaz para abranger os assuntos sobre o tema e gerar ciência com mais exatidão, sendo que o referido método funciona baseando-se em informações gerais para se chegar à certas conclusões.

Há que se falar também do levantamento de dados do estudo científico que será realizado por meio de revisão bibliográfica, com a reunião de diversos autores, com as suas ideias, de modo a concatenar os vários conhecimentos a respeito do tema.

Por fim, a presente monografia também apresenta possíveis soluções para que este mal – assédio moral laboral – seja combatido, a fim de que o meio ambiente do trabalho seja um lugar para dignificar o homem, por meio de seu trabalho, e que seja um ambiente de respeito, paz, lugar onde os direitos da pessoa humana sejam realmente respeitados.

1. A INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

O movimento de internacionalização dos direitos humanos tem o seu surgimento com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10 de dezembro de 1948, que marca o processo de reconstrução dos direitos humanos.

Para a melhor compreensão do processo de internacionalização dos direitos humanos faz-se importante voltar um pouco na história especificamente na época da segunda guerra mundial. Este período foi marcado por grandes atrocidades, uma vez que foi o período do regime nazista que teve como seu líder Hitler.

O período em comento foi marcado por grandes atrocidades. Hitler pregava a ideia da raça ariana, ou seja, a raça pura. A certos grupos foram negados direitos básicos. O resultado da barbárie que ocorreu na segunda guerra mundial foi no extermínio de 11 milhões de pessoas e, segundo Piovesan (2000, p. 17-18), “O legado do nazismo foi o aparato estatal, na condição de principal delinquente, condicionar a titularidade de direitos à pertinência a determinada raça – a raça pura ariana”.

O pós-guerra significou a reconstrução dos direitos humanos.

Em Chapultepec, no México, em 26 de junho de 1945, surgiu a Carta das Nações Unidas criada por vinte e um países da América (SILVA, 2005, p. 162). A Carta das Nações Unidas, conforme apontamento do jurista Silva (2005, p. 162)

[...]ficara impregnada da ideia do respeito aos direitos fundamentais do homem, desde o seu segundo considerando, onde afirma “a fê nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e valor da pessoa humana, na igualdade dos direitos de homens e mulheres e das nações grandes e pequenas”, até as referências contidas nos arts. 1º, item 2; 13, item 1, b; 55, c; 62, item 2; e 76, c. (SILVA, 2005, p. 162).

Uma das preocupações nos períodos que se seguiram do pós-guerra era o respeito aos direitos fundamentais do homem, bem como a expansão dos direitos humanos para outros países com o objetivo de universalizar estes direitos. No período pós-guerra, surgiu a Comissão dos Direitos dos Homens para efetivar aquilo que viria a se chamar Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A comissão dos Direitos dos Homens foi criada na ONU sob a presidência da Sra. Eleonora Roosevelt, esposa do presidente Franklin D. Roosevelt. Houve discussão se seria Declaração ou Convenção, mas ficou decidido pela comissão que seria a Declaração dos

Direitos dos Homens, uma vez que se entendia que uma Declaração não tinha força obrigatória (SILVA, 2005, p. 162-163).

Sobre a discussão se seria Declaração ou Convenção, vale apontar, conforme justificativa de Accioly, Silva e Casella (2011, p. 494), na obra Manual de Direito Internacional Público, que

Os Estados Unidos conseguiram que a sua posição prevalecesse mediante a adoção de simples recomendação que não obrigaria os estados, sob a alegação de não afetar o respeito à soberania. [...] verifica-se ter a tese norte-americana prevalecido. Note-se, ademais, que a Declaração se inspirou no Bill of Rights da Constituição dos Estados Unidos. (ACCIOLY, SILVA e CASSELLA, 2011, p. 494).

É Curioso pontuar que os Estados Unidos consideravam as declarações no sentido genérico, que os estados regulariam os seus negócios com base em seus interesses e em suas instituições econômicas e políticas. Na década de 50, este posicionamento era forte no Congresso e tinha o apoio de juristas como Hans Kelsen e Maley Hudson (ACCIOLY, SILVA e CASELLA, 2011, p. 495).

Assim, em Paris, no ano de 1948, surgiu a Declaração Universal dos Direitos Humanos, estruturada por um preâmbulo com sete considerandos e trinta artigos (SILVA, 2005, p. 163). Estes artigos, segundo Silva (2005, p. 163), disciplinam sobre

[...] a dignidade da pessoa humana, como base da liberdade, da justiça e da paz; o ideal democrático com fulcro no progresso econômico, social e cultural; o direito de resistência à opressão, finalmente, a concepção comum desses direitos. (SILVA, 2005, p. 163).

Vale pontuar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos traz em seu bojo a universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos, sendo que a primeira exprime a ideia de que todos são iguais e detentores de dignidade considerando que a condição de pessoa humana é o requisito que faz conferir tais direitos. A indivisibilidade, porque a garantia dos direitos políticos e civis é a condição para se observar direitos culturais, econômicos e sociais.

O preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos é constituído do seguinte texto

A presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, se esforcem, pelo ensino e pela educação, por desenvolver o

respeito desses direitos e liberdades e por promover, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e a sua aplicação universais e efectivas tanto entre as populações dos próprios Estados–membros como entre os povos dos territórios colocados sob a sua jurisdição.

Além do texto preambular, o parágrafo 1º do artigo XXIII da Declaração alude que “todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Conforme Accioly, Silva e Casella (2011, p. 508) “No fundo, esse dispositivo é o desdobramento do artigo 55 da Carta das Nações Unidas, que prevê ‘níveis mais altos de vida, trabalho efetivo e condições de progresso e desenvolvimento econômico e social’”.

Além disso, cabe lembrar que, de acordo com a Declaração Universal, todos devem ser livres do temor da opressão e também da miséria.

A Declaração dos Direitos do Homem, quando prevê em seu texto os vários direitos, procura atingir à objetivos fundamentais como a certeza dos direitos, a segurança dos direitos, e a possibilidade dos direitos. A primeira visa à fixação prévia e clara dos direitos e deveres para que as pessoas sofram imposições e possam usufruir dos direitos; a segunda visa que em qualquer situação os direitos fundamentais serão respeitados; e a terceira acepção significa garantir a todos os meios necessários para que possam gozar dos direitos, considerando a não afirmação de igualdade, uma vez que grande parte do povo vive em condições desumanas (DALLARI apud SILVA, 2005, p. 164).

1.1 A Convenção Americana de Direitos Humanos

A convenção americana de Direitos Humanos foi assinada em San José, Costa Rica, em 1969, mas apenas entrou em vigor no ano de 1978. Dos 35 (trinta e cinco) Estados-membros da OEA, fazem parte da Convenção Americana 25 (vinte e cinco) Estados. O Estado brasileiro aderiu à Convenção em 25 de setembro de 1992 (PIOVESAN, 2000, p. 29-30)

Dentre os vários direitos assegurados é necessário mencionar alguns como: o direito à personalidade jurídica, o direito à vida, o direito a não ser submetido à escravidão, o direito à liberdade de consciência e religião, direito a um julgamento justo, direito à compensação em caso de erro judiciário, direito à privacidade, direito à liberdade de associação, direito ao

nome, direito à nacionalidade, direito à liberdade de movimento e residência, etc. (PIOVESAN, 2000, p. 30).

A convenção determina que os Estados realizem estes direitos, por meio da adesão de medidas legislativas e outras necessárias conforme o artigo 26 da Convenção.

Piovesan (2000, p. 31), ao discorrer sobre as obrigações do Estado-parte, diz que

[...] cabe ao Estado-parte a obrigação de respeitar e assegurar o livre e pleno exercício destes direitos e liberdades, sem qualquer discriminação. Cabe ainda ao Estado-parte adotar todas as medidas legislativas e de outra natureza que sejam necessárias para conferir efetividade aos direitos e liberdades enunciados”. (PIOVESAN, 2000, p. 31).

Os Estados que fazem parte da Convenção Americana de Direitos Humanos devem respeitar os direitos abrangidos pela Convenção, como também assegurar o exercício pleno e livre destes direitos.

1.2 Direitos Humanos e Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana

Para desenvolver o tema central, que é o assédio moral no cenário laboral contemporâneo, é necessário a abordagem dos direitos humanos e fundamentais do trabalho e dignidade da pessoa humana.

Na obra Curso de Direito Constitucional Positivo, Silva (2005, p. 178), inspirado na obra de Pérez Luño, faz uma breve análise da expressão direitos fundamentais do homem

Direitos fundamentais do homem constitui a expressão mais adequada a este estudo, porque, além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. (SILVA, 2005, p. 178).

Numa análise mais apurada, Silva (2005, p. 178) trabalha o que significa a palavra fundamentais, a expressão do homem, palavra homem, aborda também o significado da expressão direitos fundamentais do homem, conforme transcrição do texto abaixo

No qualificativo fundamentais acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. Do homem, não como o macho da

espécie, mas no sentido de pessoa humana. Direitos fundamentais do homem significa direitos fundamentais da pessoa humana ou direitos fundamentais. É com esse conteúdo que a expressão direitos fundamentais encabeça o Título II da Constituição, que se completa, como direitos fundamentais da pessoa humana, expressamente, no art. 17. (SILVA, 2005, p. 178).

Esta abordagem possibilita o entendimento da expressão direitos fundamentais do homem por completo, para não ensejar dúvida, sendo importante para compreensão do assunto.

Preceitua Martins (2011, p. 499-500) em alusão ao cenário laboral que “Não pode haver diferenciação quanto à raça, cor, sexo, opinião política, origem, extrato social”.

Delgado (2011, p. 81-82) ao discorrer sobre o direito do trabalho e direitos humanos diz que

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. (DELGADO, 2011, p. 81-82).

Com o escopo de ressaltar a importância da Constituição Federal frente aos direitos humanos e fundamentais do trabalho e dignidade do trabalhador, Neto (1997, p. 56-57) alega que o trabalho é valorizado na lei maior e aponta alguns dispositivos como o art. 1º da Constituição onde um de seus incisos aborda “os valores sociais do trabalho”, menciona o art. 7º, caput da CF, que diz “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, também aponta o art. 170 que preceitua que é na valorização do trabalho humano que se funda a ordem econômica e, finalmente, alude ao art. 193 da CF que, por sua vez, aponta que a ordem social tem como base o primado do trabalho.

Os direitos fundamentais possuem características muito importantes, que auxiliam na sua compreensão. Tais características são a Historicidade, Inalienabilidade, Imprescritibilidade e Irrenunciabilidade, sendo que o significado de cada uma delas é trabalhado por Silva (2005, p. 181)

(1) Historicidade. São históricos como qualquer direito. Nasceram, modificam-se e desaparecem. Eles aparecem com a revolução burguesa e evoluem, ampliam-se, com o correr dos tempos. Sua historicidade rechaça toda fundamentação baseada no direito natural, na essência do homem ou na natureza das coisas;

(2) Inalienabilidade. São direitos intransferíveis, inegociáveis, porque não são de conteúdo econômico-patrimonial. Se a ordem constitucional os confere a todos, deles não se pode desfazer, porque são indisponíveis;

(3) Imprescritibilidade. O exercício de boa parte dos direitos fundamentais ocorre só no fato de existirem reconhecidos na ordem jurídica. [...] prescrição é um instituto jurídico que somente atinge, coarctando, a exigibilidade dos direitos de caráter patrimonial, não a exigibilidade de direitos personalíssimos [...].

(4) Irrenunciabilidade. Não se renunciam direitos fundamentais. Alguns deles podem até não ser exercidos, pode-se deixar de exercê-los, mas não se admite sejam renunciados. (SILVA, 2005, p. 181).

No mesmo sentido, preceitua Lima Filho (2009, p. 124), sobre a indisponibilidade dos direitos fundamentais, que possui ligação com a irrenunciabilidade, que

A marca da indisponibilidade dos direitos fundamentais se mostra sob duplo aspecto:

a) ativo, na medida em que essa categoria de direitos se mostra inalienável pelo seu titular; e

b) passivo, já que não podem ser expropriados por outros sujeitos, começando pelo próprio Estado, que tem o dever de garanti-los, e, evidentemente, no campo da relação laboral pelo empregador que tem a obrigação constitucional legal e até mesmo moral de respeitá-los (arts. 1º, 3º, 5º, 6º, 170, 196, 220 e 225 da Constituição, 157 da CLT. Leis n. 9.029/95, 8.080/90 e Convenções n. 155 e 161 da OIT). (LIMA FILHO, 2009, p. 124).

Importante frisar a lição de Lima Filho (2009, p. 125), que alude sobre as características dos direitos fundamentais no cenário laboral, uma vez que preleciona que

[...] esses direitos são de natureza fundamental e pessoal, irrenunciáveis, indisponíveis e, por consequência, imprescritíveis mesmo quando sua afetação possa acontecer no seio de uma relação laboral ou do contrato de emprego. (LIMA FILHO, 2009, p. 125).

Segundo a lição de Lima Filho (2009, p. 125)

[...] estando-se diante de direitos humanos fundamentais, sua violação implica agressão à personalidade, à dignidade do ser humano enquanto tal e não como cidadão que exerce certa função ou integra uma categoria profissional, nem tampouco porque mantém um vínculo de emprego. (LIMA FILHO, 2009, p. 125).

Os direitos fundamentais da pessoa humana são a base do direito, são extremamente importantes, porque dizem respeito ao direito subjetivo do homem, à sua personalidade, à sua

dignidade, sendo que esses direitos devem ser observados sempre, até porque, possuem previsão constitucional, e produzem reflexos em todo ordenamento jurídico.

1.3 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A palavra Dignidade para Lima e Pereira (2009, p. 54) “é uma propriedade relativa a respeito e a honra. É um pundoonor relacionado especialmente à pessoa humana”.

O doutrinador Moraes (2007, p. 16), alude sobre a dignidade com maior profundidade, pois diz que

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2007, p. 16).

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana está relacionado ao Direito do Trabalho devido ao processo de constitucionalização justrabalhista, processo este que teve seu início no ano de 1917 no México e na Alemanha no ano de 1919. O Brasil aderiu ao referido processo começando pela constituição de 1934.

Ao discorrer sobre a dignidade da pessoa humana Sarlet apud Lima Filho (2009, p. 86), alude que

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET apud LIMA FILHO, 2009, p. 86)

A dignidade humana é de valia indiscutível para aplicação de qualquer norma, que deve permear todo o ordenamento laboral e jurídico pátrio, e servir de valor norteador da aplicação de qualquer norma pelo operador do direito (LIMA FILHO, 2009, p. 86).

A importância do princípio da dignidade da pessoa humana também pode ser constatada na obra “Aferição do Assédio Moral nas Relações de Trabalho” de Lima e Pereira (2009, p. 55)

[...] a dignidade da pessoa humana é elevada a um dos fundamentos básicos do Estado brasileiro. Com um valor legal supremo, atrai o cerne de todos os direitos fundamentais do homem, como à vida, ao nome, à honra, à liberdade, à imagem, à intimidade, à privacidade. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 55).

Os autores apontam a dignidade da pessoa humana como fundamento básico do Estado brasileiro, porque a Constituição Federal de 1988, visando a preservação de um Estado Democrático de Direito, pautado em princípios fundamentais e normas garantidoras, elenca em seu artigo 1º, inciso III, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Artigo 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituindo-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana; [...]

Na Constituição Federal de 1988, logo em seu artigo 1º, inciso III, o legislador elencou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental da República Federativa do Brasil.

A importância do supracitado princípio constitucional é tão grande para o ordenamento jurídico, que o mesmo está inserido no rol das cláusulas pétreas disciplinadas no artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV, da C.F de 1988.

Interessante observar a lição de Lima Filho (2009, p. 129), quando discorre no capítulo 11 de sua obra, sobre a imprescritibilidade da ação de reparação de danos pelo motivo da ocorrência da agressão aos direitos fundamentais, como o princípio em comento, sendo um dos fatores desta agressão, o assédio moral ou *mobbing* como chamado pelo autor e doutrinador

Nessa perspectiva, o fato de já se ter produzido o efeito, em um processo que seja, de extinção sem análise do pedido e com isso negado, em concreto, o direito à efetiva reparação pelo dano decorrente de uma lesão à dignidade humana do trabalhador, quando de fato existente, com a relevante função de punir exemplarmente, o agressor, para prevenção desse tipo reprovável e desumano de violência invocando-se apenas o decurso do tempo, ou seja, a

ocorrência da prescrição constitui um dano irreparável não apenas à vítima da agressão representada pelo *mobbing*, mas à própria humanidade. (LIMA FILHO, 2009, p. 129).

O autor defende a imprescritibilidade da ação de reparação de danos, fundada na agressão aos direitos fundamentais, dentre eles, o direito à dignidade humana, uma vez que tal situação perfaz um atentado à Constituição pátria, bem como aos tratados internacionais firmados pelo Brasil relacionados à Direitos Humanos (LIMA FILHO, 2009, p. 129).

No mais, o princípio em questão também se revela importante, conforme as palavras do Papa João Paulo II (1981)

O trabalho é um bem do homem – é um bem da sua humanidade – porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas também se realiza a si mesmo como homem e até, num certo sentido, “se torna mais homem”. Tudo isto depõe a favor da obrigação moral de unir a laboriosidade como virtude com a ordem social do trabalho, o que há-de permitir ao homem “tornar-se mais homem” no trabalho, e não já degradar-se por causa do trabalho, desgastando não apenas as forças físicas (o que, pelo menos até certo ponto, é inevitável), mas, sobretudo menoscabando a dignidade e subjectividade que lhe são próprias. (PAPA JOÃO PAULO II, 1981).

Conforme o texto explicitado, a autoridade religiosa fala do trabalho como uma virtude do homem, mas também faz um alerta quanto ao desgaste físico provocado por este e, vai mais além, quando aborda sobre a degradação do homem, pelo trabalho, quando a sua dignidade e subjetividade são depreciadas.

Vale abordar, que o princípio em tela se coaduna com o artigo 170 e parágrafo único da Constituição Federal, o qual alude que

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;
- VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;
- IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

O referido princípio tem caráter absoluto, sendo que os princípios dos incisos I a IX do artigo 170 da C.F têm como norteador o valor absoluto do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

De acordo com Theodoro Junior (2012, p. 20), “O princípio da dignidade da pessoa humana é considerado dentre outros como uma das maiores conquistas, principalmente para os operadores do direito, em especial ao Direito do Trabalho”.

Importante observar a lição de Lima e Pereira (2009, p. 56) que discorrem que

[...] na colidência entre outra norma constitucional e os princípios de proteção à pessoa humana e à sua dignidade, estes deverão prevalecer, tendo em vista seu significado dentro do sistema de direitos e garantias individuais e sociais elencados na Carta Constitucional. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 56).

Enfim, a importância deste princípio é tão grande, que é fundamento da república, norteador de todo o ordenamento jurídico brasileiro, bem como é parâmetro de valoração que orienta a atividade interpretativa e compreensão do sistema constitucional (LIMA FILHO, 2009, p. 85).

1.4 A Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) se deu no mês de junho de 1919, após a primeira guerra mundial, com a Conferencia da Paz, assinada em Versalhes na França, sendo que surgiu objetivando a promoção da justiça social, e o respeito aos direitos humanos no trabalho (ALVARENGA, 2008).

Importante destacar que desde a criação da OIT, o enfoque é que a paz universal só pode ser possível quando há a justiça social.

Segundo Alvarenga (2008), sobre a criação da OIT no pós primeira guerra mundial

Em época sob o impacto da Primeira Guerra Mundial e do processo de reconstrução social, a OIT surgiu no plano político como o mais importante organismo internacional responsável em assegurar bases sólidas para a paz mundial e obter melhores condições humanas para a classe trabalhadora. (ALVARENGA, 2008).

Vale destacar, que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui valores e princípios básicos, sendo os seguintes

[...] o trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. (OIT).

A Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, surgiu no ano de 1998 com a Conferência Internacional do Trabalho, estabelecendo, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT)

o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (OIT).

A missão da Organização Internacional do Trabalho é propiciar ao trabalhador condições adequadas de trabalho, tendo em vista a equidade, segurança, dignidade e a liberdade. A OIT fala em trabalho decente e produtivo, conceitos estes que abrangem os preceitos anteriores, sendo que a OIT visa que homens e mulheres, por meio do trabalho decente e produtivo, possam superar a pobreza, pretendendo que ocorra a redução das desigualdades sociais, considerando, também, a garantia do desenvolvimento sustentável e a governabilidade democrática (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO).

A preocupação em combater o assédio moral e sexual no trabalho é atinente à OIT, pois segundo Lima Filho (2009, p. 32)

[...] a Organização Internacional do Trabalho – OIT tem demonstrado preocupação com o fenômeno do assédio moral e sexual no campo das relações laborais ao incluí-los no elenco de atos considerados violência no trabalho, concedendo igual peso aos comportamentos físicos e psicológicos ao valorar plenamente a importância dos pequenos atos de violência. (LIMA FILHO, 2009, p. 32).

A OIT se preocupa com a saúde física e mental do trabalhador, assim como a Organização das Nações Unidas – ONU, uma vez que é evidente a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho.

Evidencia-se no relatório apresentado na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, em Johannesburgo na África do Sul, no ano de 2000, a preocupação com o assédio

moral laboral, haja vista os resultados demonstrados por meio dos dados coletados, que Nascimento (2009, p. 34) aponta em sua obra, sendo que

[...] 53% dos empregados na Grã-Bretanha disseram já ter sofrido ataques oriundos de um tal comportamento no local de trabalho, enquanto que 78% declararam que já tinham sido testemunhas dessa situação. A Linha de Atendimento Nacional britânica às denúncias de assédio moral registrou 4000 casos de assédio, dentre os 5000 que pesquisou nos últimos 5 anos. Mais de dois terços provieram do setor público. Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas desse fenômeno. O assédio moral abrange tanto homens (31%), quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%), quanto operários (32%). Está presente do mesmo modo nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%). (NASCIMENTO, 2009, p. 34).

O assédio moral laboral não ocorre somente no exterior, no Brasil também ocorre o assédio, sendo que uma pesquisa realizada em todo o território nacional com 4.718 profissionais, de acordo com o que aduz Nascimento (2004), mostra que “68% deles afirmaram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana, sendo que a maioria dos entrevistados (66%) disseram ter sido intimidados por seus respectivos superiores”.

A Convenção n. 155 (22-06-1981) ratificada pelo Brasil e aprovada por meio do Decreto Legislativo n. 2 (17-03-1992), disciplina sobre segurança e saúde dos trabalhadores e Meio Ambiente de Trabalho, foi concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, e está em vigor desde 18-05-1993 (LIMA FILHO, 2009, p. 33).

Estabelece o art. 3, alínea e, da Convenção n. 155 que

Para os fins da presente Convenção:

e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

A OIT se preocupa com a saúde física e mental do trabalhador, tanto é verdade que a Convenção n. 155 disciplina sobre a saúde e segurança dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. Tal preocupação se deve pelo fato da existência do fenômeno do assédio moral no meio ambiente laboral, sendo que outra importante norma internacional é a Convenção n. 111, que disciplina sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. As questões disciplinadas nesta convenção tem inegável relação com o assédio laboral.

A estudiosa Nascimento (2009, p. 35), diz que

[...]as normas editadas pela OIT, tal como o informe acima referido, que proíbe o assédio moral, e a Convenção n. 111, que proíbe qualquer tipo de discriminação, devem ser observados como verdadeiros “sobreprincípios” dentro do ordenamento jurídico interno de cada país-membro, o qual deve tomar as medidas necessárias para coibir e reprimir o assédio moral. (NASCIMENTO, 2009, p. 35).

A Organização Internacional do Trabalho visa preservar o bem estar do trabalhador e um de seus princípios fundamentais é, segundo Nascimento (2009, p. 35)

[...] que o fim da discriminação em matéria de trabalho e emprego é um dos princípios fundamentais da OIT na busca da justiça social e respeito aos direitos humanos, de modo que todos os Estados-Membros são obrigados a respeitar esses direitos fundamentais, hoje consubstanciados em várias Convenções, ainda que não as tenham ratificado. (NASCIMENTO, 2009, p. 35).

Por fim, há que se falar que a OIT tem como base o princípio da paz universal e permanente, sendo que ela busca pelos ideais da justiça social e a proteção do obreiro internacionalmente (ALVARENGA, 2008).

CAPÍTULO 2 - O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

A origem do trabalho é remota. É certo que o trabalho surge, porque o ser humano precisa atender às suas necessidades existenciais.

De acordo com Galia (2015)

[...] o trabalho engrandece e dignifica o homem, eis que abstrai deles meios materiais, bem como produz bens econômicos indispensáveis a subsistência, representando, portanto, uma necessidade vital e um bem indispensável para sua realização pessoal e valorização no seio de sua família e sociedade salientando que o trabalho, na ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma nação. (GALIA, 2015).

Conforme explana o referido autor, o trabalho é extremamente importante para a vida de um indivíduo, porque dele se extrai a satisfação pessoal e o reconhecimento, além do mesmo ser importante para o desenvolvimento do país.

A dignidade do obreiro passou a ser reconhecida após a abolição da escravidão, uma vez que, segundo Gemignani e Gemignani (2009)

O direito ao emprego sempre esteve no centro do debate das questões trabalhistas. Abolida a escravidão, o trabalho passou a ser valorizado como meio lícito para garantir a subsistência, abrindo caminho para o reconhecimento da dignidade daquele que trabalha. A edição de um corpo legislativo, inicialmente de forma esparsa, e posteriormente através de uma consolidação, passou a reconhecer o valor jurídico dessa configuração, fundada no trabalho como direito de cidadania, assim evoluindo para sua constitucionalização. (GEMIGNANI e GEMIGNANI, 2009).

O trabalho propicia a vida digna ao trabalhador, satisfaz o seu titular, podendo-se considerar a atividade laboral valor essencial, que integra a noção de dignidade do trabalhador.

Há que se considerar a preocupação com os direitos humanos e a dignidade do trabalhador, que é evidenciada na Resolução nº 34/46 de 1979 da ONU (Organização das Nações Unidas), apontada por Wandelli (2012), sendo que a referida resolução expressa que “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho”.

Com base na Resolução da Assembleia Geral da ONU, é possível inferir que o direito ao trabalho, como valor social, tem ligação com os direitos humanos e a dignidade do ser humano, é um conjunto de direitos que possuem relação um com o outro.

O trabalho como sendo uma atividade de grande valia para o ser humano, foi positivado e, também, constitucionalizado, ganhando destaque como direito fundamental. Amaral (2012, p. 1) aborda que “[...] é justamente a expressão direitos fundamentais aquela adotada pelas Constituições de Portugal, Brasil e Espanha, sendo que tais Estados se baseiam na dignidade da pessoa humana, fundamento da existência dessa categoria de direitos [...]”.

O jurista Bonavides (2011, p. 375), ao discorrer sobre o direito fundamental diz que “Os direitos fundamentais são o oxigênio das Constituições democráticas”. Quanto aos objetivos dos direitos fundamentais, Hesse apud Bonavides (2011, p. 560), conforme se depreende do seguinte trecho de sua obra Curso de Direito Constitucional

Criar e manter os pressupostos elementares de uma vida na liberdade e na dignidade humana, eis aquilo que os direitos fundamentais almejam, segundo Hesse, um dos clássicos do direito público alemão contemporâneo. Ao lado dessa acepção lata, que é a que nos serve de imediato no presente contexto, há outra, mais restrita, mais específica e mais normativa, a saber: direitos fundamentais são aqueles direitos que o direito vigente qualifica como tais. (HESSE apud BONAVIDES, 2011, p. 560).

A obra supracitada do doutrinador Paulo Bonavides, apresenta críticas ao Estado social brasileiro, no sentido de que existe o estado de dependência do indivíduo em relação às prestações do Estado, sendo que a democracia e a liberdade existirão quando o Estado cumprir com as suas prestações, ou seja, com a tarefa igualitária e distributivista. Para o efetivo exercício dos direitos fundamentais, o Estado social no Brasil precisa produzir as condições e os pressupostos reais e fáticos para tal exercício. (BONAVIDES, 2011, p. 378-379).

Interessante posicionamento pode ser observado quando Bonavides (2011, p. 577-578) tece uma crítica quanto à Constituição, que não faz intangível os direitos fundamentais que regem as relações mútuas entre o trabalho e o capital, conforme se constata no seguinte trecho de sua obra

Uma Constituição aberta não deve abrigar preconceitos. O mesmo poder constituinte que deu um passo de abertura em relação ao passado, contra o privilégio da imutabilidade do sistema republicano, tornando possível, por via de emenda constitucional, a eventual introdução até mesmo da monarquia constitucional federativa, teria dado um passo muito mais

avançado e gigantesco em relação ao futuro, se fizesse intangíveis, dentro da normatividade constitucional, aqueles direitos fundamentais já consagrados que regem as relações mútuas entre o trabalho e o capital. (BONAVIDES, 2011, p. 577-578).

Considerando o direito fundamental ao trabalho e o processo de constitucionalização do direito do trabalho, o obreiro não apenas dispõe de sua força de trabalho amparado por meio de um contrato de trabalho, ele está protegido pelas normas previstas na Constituição, porque é importante proteger o trabalhador-cidadão no ambiente laboral. (AMARAL, 2012, p. 1).

O doutrinador Nascimento (2011, p. 279), em consonância com o direito fundamental ao trabalho, ensina que

Como direito fundamental, o direito do trabalho teria de ser direito de todos em todos os lugares, em certo tempo. Esses direitos são constitucionais quando incluídos na Constituição de um país. É o enquadramento mais razoável. O direito do trabalho nem sempre existiu, suas leis vigoram por certo tempo até a sua revogação, e em diversos países as principais leis têm nível constitucional. O trabalho humano é um valor, e a dignidade do ser humano como trabalhador, um bem jurídico de importância fundamental. (NASCIMENTO, 2011, p. 279).

Enfim, como se vê, o trabalhado tem grande importância no cenário jurídico, sendo que o trabalho é fundamental para um indivíduo, assume posição de direito fundamental na Constituição Federal e claramente é um bem jurídico que dignifica o homem.

2.1 O Direito Fundamental ao Trabalho na Constituição Federal de 1988 e em Normas Infraconstitucionais

Os direitos fundamentais do trabalhador estão presentes no Título II, Capítulo II da Constituição Federal, sendo que o art. 7º, incisos I a XXXIV, bem como seu parágrafo único, trazem os direitos relativos aos trabalhadores urbanos e rurais.

Segundo Alvar (2011) “Os direitos fundamentais dos trabalhadores [...] se submetem a aplicabilidade imediata do artigo 5º § 1º e no rol das cláusulas pétreas do artigo 60§ 4º e a abertura material consagrada no artigo 5º § 2º”.

O art. 7º, caput, da Lei Maior, diz “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]”. A expressão (além de outros que visem à melhoria da condição social) tem a função de expressar que não são

apenas os direitos elencados no referido artigo os direitos fundamentais dos trabalhadores, mas que há outros direitos previstos na Carta Magna inerentes aos obreiros. Tais direitos a serem considerados são aqueles em sentido material como os acordos e convenções coletivas de trabalho, bem como a liberdade sindical, os direitos de participação dos trabalhadores, etc. (ALVAR, 2011).

No tocante aos efeitos das normas de direito fundamental do trabalho, há que se considerar a eficácia vertical e horizontal delas. Alvar (2011) diz que

Note-se com relação à eficácia denominada vertical, ou seja, aquela que se concretiza entre o cidadão e o Estado, não é restringida aos direitos de defesa, mas também se exige uma atividade estatal positiva na concretização dos direitos fundamentais, em outras palavras o Estado não tem apenas o dever de proteger, mas de promover o efetivo gozo dos direitos fundamentais. (ALVAR, 2011).

Em relação à eficácia horizontal aplicada aos direitos fundamentais, de acordo com Alves (2012) é “[...] a ideia de que não só o Estado é órgão opressor dos indivíduos, mas também outros particulares, o que fez com que surgisse a eficácia horizontal, aplicada nas relações privadas, onde os interesses antagônicos são entre particulares”.

No mais, ainda sobre a eficácia horizontal, Alves (2012) diz que

Enquanto a eficácia vertical é a aplicação dos direitos fundamentais nas relações particular-Estado, a eficácia horizontal é a aplicação dos direitos fundamentais às relações entre particulares. Como a relação entre particulares é, ao menos teoricamente, de coordenação, de igualdade jurídica, quando os direitos fundamentais são aplicados a essas relações, se fala que os direitos fundamentais têm uma eficácia horizontal ou privada. (ALVES, 2012).

Interessante posicionamento é abordado por Alvar (2011), uma vez que

Como relação jurídica entre particulares, especialmente considerando-se as especificidades dessa espécie de contrato havida empregado e empregador, norteadas pelo requisito da subordinação, que coloca o último em relação de vulnerabilidade em relação ao primeiro, impõe-se a proteção dos direitos fundamentais, especialmente considerando-se o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. (ALVAR, 2011).

Como se pode inferir, o direito fundamental laboral é importante para regular as relações entre empregado e empregador, sendo necessário considerar o princípio preponderante da dignidade da pessoa humana.

Previsões normativas sobre os direitos dos trabalhadores podem ser encontradas em vários artigos da Constituição Federal. Por exemplo, o art. 1º, caput, inciso IV, pertencente ao Título I, Dos Princípios Fundamentais, da Constituição Federal, preceitua que

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
[...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

No mais, o artigo 6º, capítulo II, Dos Direitos Sociais, da CF, elenca o trabalho como sendo um direito social, haja vista que

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

O artigo 170, pertencente ao título VII (Da Ordem Econômica e Financeira), Capítulo I (Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica) da Constituição Federal, assim como todo o referido capítulo, dispõe sobre o meio ambiente do trabalho. Padilha (2002, p. 55), dispõe que

Nunca houve no ordenamento jurídico nacional tratamento tão específico com relação à matéria ambiental quanto ao dado pela Carta Constitucional de 1988. Todo o Capítulo VI do Título VIII é dedicado ao tema, além de diversas referências ao longo de todo o texto constitucional. Nossas Constituições anteriores, de 1824, 1934, 1937, 1946, 1967 e Emenda n. 1/69, não dispuseram, global e expressamente, sobre o meio ambiente, embora existam menções nos textos acerca de bens ambientais. (PADILHA, 2002, p. 55).

A tutela mediata e imediata está presente no meio ambiente laboral. A tutela mediata é observada no artigo 225 da Carta Magna, qual seja

Art. 225. 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.

A expressão meio ambiente que é abordada no artigo supracitado abrange também o aspecto do meio ambiente laboral e, também, há que se considerar que o direito à saúde que

está positivado na Constituição Federal em vários artigos, é exemplo de referência mediata. (PADILHA, 2002, p.55).

Em relação à tutela imediata, os artigos que a representam são art. 176 e seguintes, art. 200, consubstanciados com o art. 7º, todos da Constituição Federal. O artigo 200, VIII, da CF, de forma específica ao trabalho, dispõe que “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Conforme se depreende dos artigos supracitados, o meio ambiente do trabalho é protegido pelo que é chamado de tutela mediata e imediata, e os referidos artigos estão previstos na Constituição Federal de 1988. Interessante observar que a Constituição vigente possui uma visão protetiva ao trabalho, compreendido o seu meio ambiente, o trabalhador, o empregador etc.

Saraiva (2009, p.133-135), resume os direitos previstos no art. 7º da Lei Maior, que traz os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais

1. o art. 7º da CF/1988 fixou a igualdade de direitos entre os trabalhadores urbanos e rurais;
2. foram assegurados os seguintes direitos aos trabalhadores (art. 7º): indenização compensatória em caso de dispensa imotivada; seguro desemprego; FGTS; salário mínimo nacionalmente unificado; piso salarial; irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho; [...] 13º salário; adicional noturno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [...] salário família pago em razão do dependente de baixa renda; jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a redução de jornada e compensação, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; jornada de 6 horas para quem labora em turno ininterruptos de revezamento; repouso semanal remunerado; horas extras, com adicional mínimo de 50%; férias anuais remuneradas acrescidas do terço constitucional; licença à gestante, sem prejuízo do salário, durante 120 dias prorrogáveis por mais 60 dias de acordo com a Lei 11.770/2008, que instituiu o programa Empresa Cidadã; licença-paternidade (5 dias); proteção do mercado de trabalho da mulher; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por normas de saúde, higiene e segurança; [...] periculosidade e insalubridade; aposentadoria; [...] proibição de diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência [...]. (SARAIVA, 2009, p. 133-135).

Há outros direitos abarcados pela Carta Magna, direitos que são favoráveis ao trabalhador, que tutelam o obreiro, que dizem respeito a certos aspectos da vida deste.

No mais, no próprio artigo 7º da Constituição Federal, em seu parágrafo único, é previsto vários direitos inerentes à categoria dos trabalhadores domésticos. A redação do art. 7º, parágrafo único foi alterada pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013, conhecida como PEC das Domésticas. Disciplina o parágrafo único do artigo em questão que

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Antes, o supracitado artigo em seu parágrafo único, assegurava aos empregados domésticos apenas os seguintes direitos, conforme Saraiva (2009, p. 135)

Salário mínimo; irredutibilidade de salário; 13.º salário; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas acrescidas do terço constitucional; licença à gestante, sem prejuízo do salário, de 120 dias; licença-paternidade (5 dias); aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo 30 dias, aposentadoria e integração à Previdência Social. (SARAIVA, 2009, p. 135)

Normas infraconstitucionais também tratam do meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador, como exemplo, há o artigo 191 da Constituição do Estado de São Paulo que preceitua

Art. 191. O Estado e os Municípios providenciarão, com a participação da coletividade, a preservação, conservação, defesa, recuperação e melhoria do meio ambiente natural, artificial e do trabalho, atendidas as peculiaridades regionais e locais e em harmonia com o desenvolvimento social e econômico.

Do exposto no artigo acima, é possível constatar a preocupação que o legislador teve com o meio ambiente do trabalho, uma vez que o elenca junto com o meio ambiente natural e artificial e, também, apresenta as palavras preservação, conservação, defesa, recuperação e melhoria que denotam esta preocupação com os ambientes citados.

A Constituição do Estado do Amazonas, especificamente, trata do meio ambiente do trabalho. Conforme Padilha (2002, p. 64) “Algumas Constituições estaduais possuem, inclusive, referência expressa ao meio ambiente do trabalho [...]”. A referência expressa ao

meio ambiente do trabalho é observada no art. 229 da referida constituição que expressa o seguinte

Art. 229. Todos têm direito ao meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo.
 § 2º Esse direito estende-se ao ambiente de trabalho, ficando o Poder Público obrigado a garantir essa condição contra qualquer ação nociva à saúde física e mental.

Conforme exposto no artigo acima, a qualidade de vida do trabalhador é essencial, e o Poder Público é obrigado a garantir ao obreiro o meio ambiente de trabalho equilibrado contra qualquer ação nociva à saúde física e mental deste.

Há a Constituição do Estado da Bahia, que no art. 218 diz que “Art. 218. O direito ao ambiente saudável inclui o ambiente de trabalho, ficando o Estado obrigado a garantir e proteger o trabalhador contra toda e qualquer condição nociva à sua saúde física e mental.”

Dispõe a Constituição do Estado de Rondônia, de acordo com o art. 244 caput e inciso III, que

Art. 244. A saúde ocupacional é parte integrante do sistema estadual de saúde, sendo assegurada aos trabalhadores, mediante:
 III - recusa ao trabalho em ambiente insalubre ou perigoso, ou que represente graves e iminentes riscos à saúde quando não adotadas medidas de eliminação ou proteção contra eles, assegurada a permanência no emprego;

Expressando ideia semelhante a do artigo 244 caput e inciso III da Constituição do Estado de Rondônia, o artigo 229, §2º da Constituição do Estado de São Paulo expressa que “§ 2º Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco”.

2.2 O Trabalho como Fundamento da Ordem Econômica e Social na Constituição Federal de 1988.

O direito do trabalho possui normas constitucionais como os artigos 6º, 170 e 193, que tratam o trabalho como fundamento da ordem econômica, direito social fundamental, e como base da ordem social. Tratados e declarações de direito internacional, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e, como exemplo, a resolução da ONU nº. 34/46, de 1979, expressam o direito do trabalho como sendo um direito fundamental.

O artigo 6º da Constituição Federal faz parte do Capítulo II, Dos Direitos Sociais, sendo que o direito ao trabalho é previsto em seu artigo como direito social. Assim, disciplina o referido artigo que “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Na seara do direito social relacionado ao trabalho, também há previsão constitucional no artigo 193 da Carta Magna, constante no título VIII – Da Ordem Social, Capítulo I – Disposição Geral, que dispõe o seguinte “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

No mais, outra disposição constitucional importante para desenvolver o presente tema é o artigo 170 da Lei Maior, que preceitua

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII - busca do pleno emprego; [...].

A Carta Magna reconhece o trabalho como direito social. Várias normas estatuem esta qualidade ao trabalho, isto ocorre para se atingir à dignidade da pessoa humana que, conforme o art. 1º, inciso III da Constituição Federal, é fundamento da dignidade da pessoa humana. Neste sentido, estatui Silva (2005, p. 289-290) que

O art. 6º define o trabalho como direito social, mas nem ele nem o art. 7º trazem norma expressa conferindo o direito ao trabalho. Este, porém, ressaí do 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). E aqui se entroncam o direito individual ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, com o direito social ao trabalho, que envolve o direito de acesso a uma profissão, à orientação e formação profissionais, à livre escolha do trabalho, assim como o direito à relação de emprego (art. 7º, I) e o seguro-desemprego, que visam, todos, entre outros, à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. (SILVA, 2005, p. 289-290).

A ordem econômica na Constituição Federal é consolidada na valorização do trabalho humano, bem como na iniciativa privada (princípio da ordem capitalista). Há que se dizer que

a ordem econômica tem a preocupação com os valores do trabalho humano, o que orienta o Estado na intervenção da economia, fazendo com que considere os valores sociais do trabalho. Os valores sociais do trabalho e a iniciativa privada, além de serem fundamento da ordem econômica, também constituem fundamento da lei maior. (SILVA, 2005, p. 788).

O objetivo da ordem econômica é proporcionar a todos a existência digna conforme o disposto no art. 170, sendo que este possui princípios importantes para a ordem econômica. É necessário abordar que, embora o referido artigo traga em seu bojo princípios importantes, tais princípios não garantem a efetividade do fim pretendido pela ordem econômica, qual seja: garantir a existência digna a todos. (SILVA, 2005, p. 788).

O autor Silva (2005, p. 790), discorre sobre a ordem econômica contida na Carta Magna, relacionando-a com a justiça social, preceitua sobre o objetivo da ordem econômica (existência digna de todos), apontando a possibilidade de humanização do capitalismo. Assim, conforme depreende-se abaixo

A Constituição de 1988 é ainda mais incisiva no conceber a ordem econômica sujeita aos ditames da justiça social para o fim de assegurar a todos existência digna. Dá a justiça social um conteúdo preciso. Preordena alguns princípios da ordem econômica – a defesa do consumidor, a defesa do meio ambiente, a redução das desigualdades regionais e pessoais e a busca do pleno emprego – que possibilitam a compreensão de que o capitalismo concebido há de humanizar-se (se é que isso seja possível). Traz, por outro lado, mecanismos na ordem social voltados a sua efetivação. Tudo depende da aplicação das normas constitucionais que contêm essas determinantes, esses princípios e esses mecanismos. (SILVA, 2005, p. 790).

O direito do trabalho é permeado por questões sociais, sendo que a Constituição Federal expressa esta característica em algumas de suas normas.

O autor Amauri Mascaro Nascimento em sua obra Curso de Direito do Trabalho, abrange sobre o Estado do Bem-Estar Social, o qual surgiu com a grande depressão de 1929 que assolou os Estados Unidos da América e, também, o mundo, sendo uma política implantada pelo atual presidente da época (Roosevelt) para tentar combater a crise econômica daquela época (NASCIMENTO, 2011, p. 85).

É importante abranger sobre a questão do bem-estar social, tendo em vista o direito do trabalho, uma vez que na sociedade contemporânea há a preocupação com o aspecto social no sentido de proteger o trabalhador e, mais adiante, valorizar o homem, neste sentido é o que explana Nascimento (2011, p. 84)

Não é nova a ideia do Estado do Bem-Estar Social (*Welfare State*). Ganhou, no entanto, novo impulso no período contemporâneo como uma alternativa para o capitalismo, conquanto não deixe de ser uma estrutura econômica capitalista, porém mesclada com uma preocupação social maior, aspecto que o afasta dos sistemas capitalistas neoliberais puros na medida em que procura valorizar o homem cobrindo-o de uma manta protetora social. (NASCIMENTO, 2011, p. 84).

Interessante observação é feita por Lavigne apud Nascimento (2011, p. 85), quando discorre que

[...] Todas as Constituições democráticas afirmam o dever do Estado de proteger o trabalho; o Estado afirma que ele deve elevar o trabalho humano à dignidade de bem social cuja preservação é do interesse da coletividade. Esta ideia não é nova, ela é o corolário dos princípios afirmados na França em 1848, mas sua expressão é nova...”. (LAVIGNE apud NASCIMENTO, 2011, p. 85).

A Constituição de 1988 possui nas normas citadas anteriormente a preocupação com o aspecto social (relacionado à proteção, ao bem-estar social do obreiro), bem como com o aspecto econômico como, por exemplo, o disposto no artigo 170, que dispõe que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho econômico e na livre iniciativa, não deixando de abranger a dignidade humana e princípios importantes no qual se baseia, sendo alguns deles, que possuem relação mais próxima com o tema em estudo, a função social da propriedade e a defesa do meio ambiente.

Disciplina Nascimento (2011, p. 85), em alusão ao Estado do Bem-Estar Social, que “Na moderna concepção de Estado-providência, como também é conhecido, cabe aos governos a regulamentação dos direitos sociais, e ao mercado a direção da vida econômica.”

No mais, quando o referido autor aborda sobre o Estado-providência, política econômica realizada na grande depressão de 1929 e repetida na crise da economia em 2009, que fez do Estado agente da promoção social e organizador da economia e do regulamento da vida das pessoas (NASCIMENTO, 2011, p. 85), discorre o autor Nascimento (2011, p. 86), que

[...] o Estado está obrigado a dispensar a sua tutela, isto é, nas áreas da educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência e assistência social, proteção à maternidade, à infância, aos desamparados, prestando, portanto, muito mais que a tutela do trabalhador como tal, mas como membro da sociedade numa das situações essenciais para que possa ser um cidadão. Daí o destaque que no direito do trabalho atual se dá à expressão cidadania do trabalhador. (NASCIMENTO, 2011, p. 86).

Posicionamento importante, que denota a preocupação do direito trabalhista com as questões sociais e econômicas que o envolvem pode ser constatada na lição contida na obra Curso de Direito do Trabalho de Godinho (2012, p. 66), conforme se depreende abaixo

Quanto às suas funções e atuação na comunidade circundante, é segmento jurídico que cumpre objetivos fortemente sociais, embora tenha também importantes impactos econômicos, culturais e políticos. Trata-se de segmento jurídico destacadamente teleológico, finalístico, atado à meta de aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho na sociedade capitalista. Em consonância com isso, destaca-se por forte direcionamento interventivo na sociedade, na economia e principalmente, na vontade das partes contratuais envolvidas nas relações jurídicas que regula. (GODINHO, 2012, p. 66).

No mais, o processo de constitucionalização justralhista em países europeus, no período pós Segunda Guerra Mundial, inseriu nos textos constitucionais princípios importantes como o princípio da Dignidade Humana, função social da propriedade, valorização sócio jurídica do trabalho, justiça social e, no Brasil, com a Constituição de 1988, tal como ocorreu em certos países europeus, houve o firmamento de princípios importantes para a ordem jurídica, Estado e Sociedade, sendo que o trabalho ganhou destaque por grande parte dos princípios norteadores da Constituição nacional (GODINHO, 2012, p.76-77).

Importante observar a relação que o direito do trabalho possui com a economia para ampliar a compreensão do mesmo na Constituição Federal, quando, por exemplo, é abordado no art.170 que a ordem econômica é fundada no trabalho humano e na livre iniciativa.

Assim, disciplina Nascimento (2011, p. 308) que

Transposta a discussão para o âmbito do direito do trabalho, a mesma controvérsia pode surgir, e a posição que nos parece melhor é a daqueles que reconhecem que economia e direito implicam-se de tal modo que tanto os fatos econômicos podem influir no direito do trabalho, e a demonstração está na própria história do direito do trabalho a partir da Revolução Industrial do século XVIII, como o direito do trabalho influencia a ação destinada à produção de bens e distribuição de riquezas, bastando exemplificar com as leis trabalhistas sobre salários, participação do trabalhador nos lucros das empresas etc. Logo, o direito do trabalho não é uma decorrência da economia. Interam-se ambos. Mas os reflexos dos fatos econômicos são diretos nas relações de trabalho, especialmente em épocas de crises no sistema econômico. (NASCIMENTO, 2011, p. 308).

Ademais, todas as normas constitucionais e infraconstitucionais de âmbito trabalhista se justificam pela preocupação em proteger a saúde do trabalhador, dentre outros aspectos

relacionados à sua vida. Não é só o aspecto econômico que é abrangido por normas de direito do trabalho, como também o aspecto social.

Considerando que o trabalhador, dependendo de seu ofício, está exposto a riscos no ambiente laboral, há a medicina do trabalho que possui ligação com os direitos fundamentais, ajudando na tutela do ambiente laboral, bem como na tutela do obreiro (NASCIMENTO, 2011, p. 311-312).

Em consonância com o fundamento da ordem econômica e social do trabalho, há que se considerar o apontamento feito por Nascimento (2011, p. 312), sobre algumas normas previstas na Constituição Federal que dizem respeito ao trabalhador e que se alinham com o assunto do trabalho como fundamento da ordem econômica e social na Constituição, assim, preceitua o autor

Não é outra a razão pela qual o direito do trabalho, valendo-se dos ensinamentos da medicina do trabalho, dispõe de normas jurídicas com a finalidade de evitar as ocorrências lesivas da máquina no empregado, a começar dos preceitos constitucionais destinados a reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF, art. 7º, XXII), proteção em face da automação (CF, art. 7º, XXVII), defesa do meio ambiente (CF, art. 170, VI), seguridade social (CF, art. 194), saúde como direito de todos e dever do Estado (CF, art. 196), relevância pública das ações e dos serviços de saúde (CF, art. 197), conjunto de diretrizes constitucionais que fundamentam a elaboração de normas do direito do trabalho destinadas à consecução dos seus objetivos, para cujo fim a medicina do trabalho é um setor do conhecimento indispensável. (NASCIMENTO, 2011, p. 312).

Um dos princípios que protegem o trabalhador é o princípio da defesa do meio ambiente, previsto no art. 170, inciso VI da Constituição Federal, sendo que há que se considerar que o meio ambiente previsto neste inciso pode ser interpretado como a defesa do meio ambiente laboral, motivo pela qual o inciso do referido artigo se enquadra com o tema do trabalho, qual seja: o assédio moral laboral.

Enfim, constata-se com a gama de artigos constitucionais, que o trabalho é fundamento da ordem econômica e social da Constituição Federal, e que as normas prevista na lei maior tendem à regulamentar a situação do trabalhador. Inclusive, estas normas, possuem visão protetora e prezam sempre pelo princípio norteador de toda a lei maior que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

2.3 O Direito Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado

A Lei Maior possui em seu ordenamento um capítulo dedicado a tratar do meio ambiente. Este capítulo é o VI, intitulado (Do Meio Ambiente) que pode ser interpretado como o meio ambiente laboral.

O artigo que ilustra o capítulo do meio ambiente é o artigo 225, que contém seis parágrafos, sendo que o parágrafo primeiro é constituído de sete incisos. Preceitua o caput do art. 225 que

Art. 225. 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

Primeiramente, é necessário saber o que é o meio ambiente laboral para o direito do trabalho. A definição de meio ambiente laboral pode ser encontrada nos ensinamentos de Nascimento (2011, p. 846), que disciplina

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (NASCIMENTO, 2011, p. 846).

O meio ambiente do trabalho também é tratado na obra de Silva (2005, p. 316), que aponta o art. 225 – artigo disciplinador do meio ambiente, que pode ser interpretado como o meio ambiente do labor, e aborda sobre a característica social deste. Assim, é o que disciplina o referido autor

Este não fora previsto, como tal, no art. 6º, mas um capítulo sobre o assunto integra o título da ordem social, onde se estatui 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 (art. 225). É um campo que integra, na sua complexidade, a disciplina urbanística, mas se revela como social, na medida em que sua concreção importa em prestação do Poder Público [...]. (SILVA, 2005, p. 316).

O tema em questão é encontrado na Constituição Federal, sendo que na lição de Padilha (2002, p. 19)

[...] o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado presente no art. 225 da Constituição Federal é um direito fundamental, uma vez que os direitos fundamentais não são simplesmente aqueles que a Constituição explicita no seu art. 5º. (PADILHA, 2002, p. 19).

No mais, analisando a expressão: direitos fundamentais do homem depreende-se que fundamentais são situações jurídicas importantes para a existência do homem, para a sua sobrevivência, do homem, no sentido de que os direitos devem ser reconhecidos e efetivados (SILVA, 2005, p. 178).

O direito à um ambiente laboral equilibrado foi discutido na cidade de Estocolmo, no ano de 1972, por meio da Declaração do Meio Ambiente, na Conferência das Nações Unidas. Depreende-se, nesta declaração, que o equilíbrio do meio ambiente do labor é um direito fundamental. Destacando alguns tópicos, pode-se observar a preocupação e a elevação do tema em questão como direito fundamental, assim, aborda o referido documento que

2. A proteção e o melhoramento do meio ambiente humano é uma questão fundamental que afeta o bem-estar dos povos e o desenvolvimento econômico do mundo inteiro, um desejo urgente dos povos de todo o mundo e um dever de todos os governos.

3. O homem deve fazer constante avaliação de sua experiência e continuar descobrindo, inventando, criando e progredindo. Hoje em dia, a capacidade do homem de transformar o que o cerca, utilizada com discernimento, pode levar a todos os povos os benefícios do desenvolvimento e oferecer-lhes a oportunidade de enobrecer sua existência. Aplicado errônea e imprudentemente, o mesmo poder pode causar danos incalculáveis ao ser humano e a seu meio ambiente. Em nosso redor vemos multiplicar-se as provas do dano causado pelo homem em muitas regiões da terra, níveis perigosos de poluição da água, do ar, da terra e dos seres vivos; grandes transtornos de equilíbrio ecológico da biosfera; destruição e esgotamento de recursos insubstituíveis e graves deficiências, nocivas para a saúde física, mental e social do homem, no meio ambiente por ele criado, especialmente naquele em que vive e trabalha.

5. O crescimento natural da população coloca continuamente, problemas relativos à preservação do meio ambiente, e devem-se adotar as normas e medidas apropriadas para enfrentar esses problemas. De todas as coisas do mundo, os seres humanos são a mais valiosa. Eles são os que promovem o progresso social, criam riqueza social, desenvolvem a ciência e a tecnologia e, com seu árduo trabalho, transformam continuamente o meio ambiente humano. Com o progresso social e os avanços da produção, da ciência e da tecnologia, a capacidade do homem de melhorar o meio ambiente aumenta a cada dia que passa.

Sobre o meio ambiente do trabalho ser um direito fundamental, segundo Padilha (2002, p. 17) “O meio ambiente foi erigido pela Constituição Federal de 1988 como bem essencial à sadia qualidade de vida, garantindo-se a preservação do seu equilíbrio como direito fundamental [...]”

As definições existentes sobre o meio ambiente do trabalho demonstram a autonomia do tema e que o seu escopo é proteger o homem no ambiente laboral contra qualquer interferência negativa em sua qualidade de vida (PADILHA, 2002, p. 42).

A Carta Magna confere ao trabalhador, e não só a este, mas a todo ser humano, a dignidade, por meio do princípio da dignidade da pessoa humana, que norteia a constituição, bem como as normas infraconstitucionais.

Ao obreiro, no meio ambiente laboral, deve ser conferida a produtividade, porém, a ele é assegurado o princípio da dignidade da pessoa humana, assim, não pode o obreiro ser considerado uma máquina. Esta relação do homem com o meio ambiente do trabalho, a qual o obreiro desenvolve a atividade produtiva, não pode perder de vista o direito constitucional da dignidade da pessoa humana (PADILHA, 2002, p. 44).

A lei 6.938, de 31 de Agosto de 1981, dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Esta lei define em seu art. 3º, inciso I o meio ambiente, o qual também deve ser considerado o meio ambiente do trabalho (PADILHA, 2002, p. 65).

O art. 3º, inciso I disciplina que “Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;”. Pode-se observar no citado artigo a definição de meio ambiente.

É importante observar que a supracitada lei, dispõe em seu art. 3º, inciso II e III, a definição de degradação e poluição, respectivamente, sendo a

II – degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente;

III – poluição, a degradação da qualidade ambiental, resultante de atividades que direta ou indiretamente:

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;

b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;

c) afetem desfavoravelmente a biota;

d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;

e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

No mais, preceitua o art. 3º, inciso IV, da supracitada lei, sobre a figura do poluidor, atuante no meio ambiente, assim, depreende-se que é “TV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;”.

Entende-se por poluição, segundo Rocha apud Padilha (2002, p. 66) a

[...] degradação da salubridade do ambiente que afeta diretamente a saúde dos próprios trabalhadores. Inúmeras situações alteram o estado de equilíbrio do ambiente: os gases, as poeiras, as altas temperaturas, os produtos tóxicos, as irradiações, os ruídos, a própria organização do trabalho, assim como o tipo de regime de trabalho, as condições estressantes em que ele é desempenhado (trabalhos noturnos, em turnos de revezamento), enfim, tudo aquilo que prejudica a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores. (ROCHA apud PADILHA, 2002, p. 66).

Conforme se observa dos ensinamentos acima, o ambiente do trabalho pode ser degradado pelo regime de trabalho, pelas condições estressantes em que o trabalho é desempenhado, sendo que o assédio moral inexoravelmente tem ligação com a degradação ambiental.

Fazendo um parênteses com o dano ambiental e a responsabilidade civil, a lei em comento atribui a responsabilidade objetiva ao poluidor que degrada o ambiente, sendo que a responsabilidade de indenizar objetivamente se coaduna com o meio ambiente laboral; para configurar tal situação basta a demonstração de que existiu dano e nexos causal (PADILHA, 2002, p. 67).

Como forma de proteger o trabalhador, lhe assegurando também eventual indenização pelo que venha a sofrer no ambiente de trabalho, o art. 7º da Lei Maior, que faz parte do capítulo II – Dos Direitos Sociais, diz o seguinte

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Neste sentido, depreende-se que é direito do trabalhador, inclusive albergado constitucionalmente, seguro contra acidente de trabalho e, dependendo da situação, de ser indenizado pelo empregador. Esta previsão normativa constitucional, numa interpretação com o tema deste capítulo, possibilita inferir que o trabalhador necessita de um ambiente de trabalho equilibrado, que propicie melhora na sua condição social, tendo em vista que o

empregador não pode ficar impune quando não propiciar condições favoráveis de trabalho ao obreiro.

A OIT, com o objetivo de proteger o meio ambiente do trabalho, adotou em 1976 o Programa Internacional para Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente do Trabalho – PIACT. Antes do PIACT, no ano de 1972, a Declaração de Estocolmo previa o meio ambiente artificial, não deixando de abranger o meio ambiente do trabalho (BUTIERRES, 2015, p. 101).

No mais, há que se falar do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente – PNUMA, que apesar de empreender sentido amplo ao meio ambiente, também envolve o tema do meio ambiente laboral.

Segundo a Organização das Nações Unidas – ONU, sobre o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente - PNUMA, alude que

Estabelecido em 1972, o PNUMA tem entre seus principais objetivos manter o estado do meio ambiente global sob contínuo monitoramento; alertar povos e nações sobre problemas e ameaças ao meio ambiente e recomendar medidas para melhorar a qualidade de vida da população sem comprometer os recursos e serviços ambientais das gerações futuras.

Ademais, faz-se importante abordar sobre a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 22 de junho de 1981, uma vez que esta convenção se coaduna com o meio ambiente do trabalho equilibrado. Neste sentido, disciplina o art. 3º da citada convenção, em seus inciso (c) e (e) que

Artigo 3

Para os fins da presente Convenção:

c) a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Em consonância com a citada norma, depreende-se da alínea (c) que não há restrição quanto ao local de trabalho onde o trabalhador desempenha o seu serviço, tratando diretamente, sem ensejar dúvida sobre o local de trabalho.

Em relação à alínea (c) citada, claramente pode-se relacioná-la ao assédio moral objeto do presente trabalho.

Aliás, como se observa até aqui, muitas normas constitucionais, infraconstitucionais e até mesmo de direito internacional tratam do meio ambiente, que pode ser interpretado como sendo o do trabalho, normas que têm por escopo a proteção à saúde, seja ela física, mental, ao ambiente com condições higiênicas e segurança favorável, entre muitos outros direitos.

A Convenção nº 155 da OIT faz um importante apontamento em seu art. 4º no tocante a uma política nacional condizente à segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. O art. 4º da Convenção nº 155 da OIT disciplina que

Artigo 4

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.
2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Outra convenção importante para ser observada é a Convenção n. 161 da OIT, relativa aos serviços de saúde do trabalho, onde em seu art. 1, alínea (a), diz

ARTIGO 1

Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão "Serviços de Saúde no Trabalho" designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:
 - i) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
 - ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;

Como se vê da supracitada convenção a OIT se preocupa com o trabalhador, haja vista a recomendação n. 164, de 1981 que diz respeito à Seguridade e Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente do Trabalho, as orientações sobre trabalhos portuários, edificações, comércios e oficinas, bem como Convenções e Recomendações sobre substâncias e agentes tóxicos, como o benzeno, radiações e câncer profissional (PADILHA, 2002, p. 96).

Outra lei importante e que tem relação com o meio ambiente do trabalho equilibrado, é a lei 8.080, de 19 de setembro de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. No título I, das disposições gerais, o art. 3º e o seu parágrafo único, expressam o seguinte

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

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

Interessante posicionamento e que merece ser pontuado neste capítulo, em alusão aos ensinamentos acima, é o feito por Lima Filho (2009, p. 82) quando diz que “[...] fica claro que qualquer dano que possa originar-se do trabalho ou das condições em que ele é desenvolvido constitui um risco laboral”.

Brandão (2011, p. 91), aborda que

A Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (CNUMAD), realizada no Rio de Janeiro em 1992 (Rio-92), salientou a necessidade de implementação do desenvolvimento sustentável, assinalando a “altíssima prioridade” que deve ser atribuída à proteção ao meio ambiente de trabalho, ao meio ambiente conexo e à promoção do desenvolvimento econômico e social. (BRANDÃO, 2011, p. 91).

Mais uma vez, é possível constatar a importância que é conferida ao meio ambiente do trabalho, visto que no plano do direito internacional o assunto é discutido.

O art. 225 da CF abrange mais de um aspecto de meio ambiente. Este artigo expressa a ideia da interação dos seres vivos e seu meio, sendo que o homem interage no meio ambiente de várias formas, motivo pela qual se deve preservar a qualidade de vida deste, considerando qualquer de suas interações com o meio ambiente, seja o meio ambiente laboral, cultural ou artificial. A Carta Magna protege a dignidade e o bem estar para a qualidade de vida (PADILHA, 2002, p. 32-33).

Padilha (2002, p. 33), abrange sobre a importância de estudar e se discutir o assunto concernente ao meio ambiente do trabalho, assim, diz que

A importância do estudo aprofundado do meio ambiente do trabalho, tema, ainda, tão pouco aclarado e discutido pela doutrina e jurisprudência pátria, deriva do fato de ser este o aspecto da interação do homem com o seu meio ambiente no qual se desenrola boa parte de sua vida, enquanto busca sua sobrevivência através do trabalho, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência de qualidade desse ambiente. (PADILHA, 2002, p. 33).

Por fim, disciplina Padilha (2002, p. 33) que

É nessa perspectiva de direito essencial à sadia qualidade de vida que se pretende enfocar a necessidade de equilíbrio no meio ambiente do trabalho, em termos de proteção dos direitos à dignidade da pessoa que trabalha (art. 1º. III, da CF).

CAPÍTULO 3 - O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O assédio moral, tema objeto do presente estudo, é inerente ao meio ambiente laboral e sendo fenômeno que se constata neste meio ambiente, passa a ser importante estudá-lo.

Faz-se importante apresentar a denominação e conceitos de assédio moral para que seja possível a sua compreensão.

No Brasil, o fenômeno em estudo é conhecido como assédio moral, porém Lima Filho (2009, p. 36) apresenta diferentes expressões do fenômeno em outros países, assim

Inicialmente, impende anotar que a expressão “assédio moral” é, indubitavelmente, a mais conhecida. Entretanto, o fenômeno é também denominado como mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). (LIMA FILHO, 2009, p. 36).

O assédio moral para a doutrina nacional é caracterizado por deteriorar o ambiente de trabalho, uma vez que ocorre por meio de condutas abusivas (atentatórias à dignidade psíquica do trabalhador) que são repetitivas e prolongadas, que afetam a integridade psíquica, personalidade e dignidade do trabalhador, além de expô-lo a situações constrangedoras e humilhantes, sendo que o escopo desta violência é arruinar o meio ambiente laboral ou promover a exclusão do empregado de sua função (NASCIMENTO, 2009, p. 2).

Outra conceituação importante para a compreensão do tema é a realizada por (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1) em que “O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.

O referido autor faz importante apontamento quando diz que o fenômeno em estudo não se verifica apenas no cenário laboral, mas também em outros ambientes. Diz o autor que

[...] o assédio moral não é um "privilégio" da relação de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como, por exemplo, em escolas, comunidades eclesiais, corporações militares, entre outros. (Pamplona Filho, 2006, p. 1).

Importante abordagem sobre a violência relacionada à prática do assédio depreende-se da obra de Lima e Pereira (2009, p. 13), assim

Não há dúvida de que a violência está intimamente ligada às causas ensejadoras do assédio. A violência está impregnada na limitação humana diante do outro, do medo, do cansaço, do desejo. A violência também é uma forma de se apoderar da situação. Ela é uma das tentativas de garantir o poder e de crescer nele.

O autor supracitado faz importante apontamento quando aborda, mesmo que superficialmente, sobre a violência que constitui o mal que está intimamente ligado ao assédio moral. Outro apontamento importante que faz o autor é que a violência ocorre, porque a mesma é uma limitação humana, ou seja, é uma fraqueza do ser humano.

A violência em questão escolhe as suas vítimas, haja vista que ela não é passional, sendo que as vítimas escolhidas costumam ser menos resistentes e protegidas e aqueles que são mais fortes, ou mais estruturados para enfrentar esta situação de violência, raramente são atingidos. A violência assediadora, praticada pelo assediador, pode manter o emprego deste, propiciar o crescimento profissional deste e esta violência tem relação com motivações econômicas (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 13).

É importante voltar ao passado, pelo menos superficialmente, para tentar ilustrar o porquê da prática violenta do assédio moral. Este posicionamento, de grande valia para o desenvolvimento do presente trabalho, é abordado na obra *Aferição do Assédio Moral nas Relações de Trabalho* de (Lima e Pereira, 2009, p. 13)

Assim, como legado da exploração da mão de obra escrava, da extorsão praticada contra os imigrantes assalariados e da prática abusiva aplicada à classe operária no início da industrialização, as relações de trabalho em nosso país são impregnadas pela ideia de que o subalterno é obrigado a se submeter a uma depreciação na sua condição de humano, aceitando como condição normal de trabalho todo o tipo de maus-tratos. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 13).

Podemos encontrar a explicação para o assédio moral se tivermos um olhar para o passado, porque o posicionamento que certos empregadores tem nos dias de hoje sobre o subalterno, é conduta que pode ser explicada pela herança ruim da exploração da mão de obra escrava, da extorsão em desfavor dos imigrantes assalariados, da abusividade dos empregadores em relação aos operários na época da industrialização.

A violência física que ocorria antigamente com o trabalhador sumiu, porém surgiram formas de agressões que são mais perversas, mais difíceis de serem provadas judicialmente, que atingem a qualidade de vida do trabalhador. Estas formas que atingem a qualidade de vida

do trabalhador são mais rebuscadas e adaptadas com o fito de explorar o trabalho humano, sendo que o meio ambiente do trabalho, nesta situação, é um campo de batalha. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 14).

Considerando este aspecto histórico da existência do assédio moral praticado contra o trabalhador, ilustra o assunto a jurisprudência abaixo

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. VIOLÊNCIA MORAL COMPROVADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A figura do assédio moral no ambiente de trabalho é prática antiga, mas apenas recentemente se reconhece sua existência e reparação. É uma forma de violência moral, acima de tudo, um desrespeito à dignidade da pessoa humana, ao que, restando comprovado o assédio é devida a indenização. Recurso Improvido. (TRT – 14 – RO: 73320070041400 RO 00733.2007.004.14.00, Relator: JUIZA VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR, Data de Julgamento: 13/02/2008, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.036, de 27/02/2008).

No mais, o posicionamento incisivo de Bueno (2012, p. 181) sobre a prática ruim do assédio moral corrobora com o assunto, pois

[...] resta claro que o assédio moral é definido como uma conduta abusiva, de caráter psicológico, expondo a pessoa abusada à humilhação e constrangimentos, ofendendo sua integridade e obstruindo sua vida social e laborativa. (BUENO, 2012, p. 181).

Não há dúvida que o assédio moral devasta a vida do indivíduo, pois atinge a dignidade deste, prejudica a sua sociabilidade com as pessoas, daí percebe-se que as consequências são várias.

O autor Bueno (2012, p. 181), também discorre que “[...] nas relações de trabalho o conceito de assédio moral toma contornos mais dramáticos devido à hipossuficiência do sujeito empregado”.

O assédio moral laboral está cada vez mais em voga, a sua prática prejudica as relações interpessoais no meio ambiente do trabalho. Além do assédio laborativo gerar a demissão de pessoas, afetando o estado psicológico e físico das pessoas – tal situação também provoca a rotatividade de obreiros nas empresas -, também afeta a produtividade da vítima, ou seja, diminuindo a sua produtividade. A dignidade da vítima do assédio é invadida, provocando na vítima a sensação de exclusão do meio social, bem como do ambiente laborativo. (BUENO, 2012, p. 179).

3.1 Características e elementos importantes para a compreensão do Assédio Moral Laboral

O tema do assédio moral no trabalho possui muitas características e elementos, sendo necessária a abordagem destes para a formação do conhecimento a respeito do tema.

Interessante observar que o assédio moral no âmbito do trabalho para Lima Filho (2009, p. 40)

[...] costuma nascer no seio das relações laborais altamente regulamentadas e homogêneas, bem como em instituições conservadoras, nas quais existe pouca tolerância à diversidade e a fortes vínculos e identidades compartilhadas entre seus membros. (LIMA FILHO, 2009, p. 40).

Vale dizer que o assédio moral não está presente apenas no ambiente laborativo, embora o foco do presente trabalho seja o ambiente do trabalho, mas em instituições conservadoras, como exemplo, pode-se apontar o ambiente de um quartel militar, escolas que possuem cunho religioso, entre outros.

O assédio moral é diferente do conflito, uma vez que no conflito os sentimentos e os elementos são contrários e no assédio moral o indivíduo tem a vontade de ferir o outro. O assédio tem como escopo usurpar o território psíquico do indivíduo, bem como exercer controle e domínio sobre o oponente (HIRIGOYEN, 2015, p. 247).

A psiquiatra Hirigoyen (2015, p. 247), caracterizando o assédio moral, discorre que “Não se trata da descarga de agressividade de um indivíduo submetido a excesso de estresse ou a condições de trabalho adversas. Não é uma perda de autocontrole, mas, ao contrário, é uma vontade de dominar o outro”.

Para a compreensão do tema, também é importante trazer os estudos da psiquiatra Marie-France Hirigoyen que é estudiosa do tema, possuindo grande arcabouço de informações sobre assédio moral, e que por ser médica, traz apontamentos muito importantes sobre o comportamento humano, como exemplo, o ensinamento acima.

A autora Nascimento (2009, p. 2-3) lista várias características de assédio moral que podem ser constatadas no ambiente laboral e que são prejudiciais à vítima. Tais características são as seguintes

[...] (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) apropriações 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 de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; (vii) exposição da vítima ao ridículo perante 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).

Como se observa acima, são inúmeras as características do assédio moral, o que facilita a identificação da pessoa que está sofrendo ou que está praticando este mal.

Faz-se necessário discorrer sobre as figuras inerentes à prática do assédio moral no ambiente de trabalho. Dispõe Toffoli (2012, p. 164) que “O sujeito no assédio moral pode ser o empregador que utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos”.

No mais, o assediador não precisa ser apenas o empregador pode ser o próprio empregado. Neste sentido, é de suma importância explicar sobre o assédio moral horizontal, vertical e misto.

Primeiramente, o assédio moral horizontal, segundo Toffoli (2012, p. 164), “[...] tem como agente agressor uma ou mais pessoas com mesmo grau da vítima, é uma rivalidade entre dois funcionários que têm o mesmo nível hierárquico diante de uma possibilidade de promoção”.

Este tipo de assédio é praticado por colegas de trabalho, sendo que pode ser efetuado por um trabalhador ou por um grupo de trabalhadores que estão na mesma posição na empresa e o assédio se dá pela atuação agressiva praticada pelo assediante à vítima ou às vítimas com o consentimento, passividade ou cumplicidade dos superiores hierárquicos ou do empresário (LIMA FILHO, 2009, p. 42-43).

O doutrinador Resende (2014, p. 429), preceitua que o assédio moral horizontal “é praticado entre colegas que possuem o mesmo status hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados”.

Quanto ao assédio vertical, o supracitado autor aponta dois tipos que são o descendente e o ascendente. Em relação ao assédio moral vertical descendente, Resende (2014, p. 428 – 429) diz que

é o assédio moral “de cima para baixo”, ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus prepostos. Em razão da subordinação hierárquica, os

danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego. (RESENDE, 2014, p. 428 – 429).

Já o assédio moral ascendente, para o mesmo autor,

é o assédio “de baixo para cima”, praticado geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. É relativamente comum um grupo de empregados passar a implicar com o chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física ou por sua opção sexual, o que configura assédio moral. (RESENDE, 2014, p. 429).

Também, sobre o assédio vertical, disciplina Toffoli (2012, p. 165), que o mesmo “[...] ocorre entre pessoas de grau hierárquico diferente, ou seja, é a aplicação do poder de chefia para concretizar o verdadeiro abuso de direito do poder que tem e tentar desviar de obrigações trabalhistas”.

Os chefes sempre abusaram do poder contra os seus empregados, esta prática sempre existiu, porém, atualmente, eles exigem submissão, obediência dos seus obreiros e assim, tentam mascarar o abuso de poder. O obreiro, diante desta situação, acaba cumprindo as determinações do chefe, porque tem medo de perder o seu emprego e tal situação afeta psicologicamente o empregado, que pode ficar doente (TOFOLLI, 2012, p. 165).

Ademais, a referida autora também aborda sobre o assédio vertical ascendente e descendente, assim

[...] o ascendente caracteriza-se pelo comportamento agressivo permanente feito por uma pessoa ou várias de competência inferior ao da vítima, e o assédio moral vertical descendente já é o assédio moral mais comum dentro de uma empresa, onde este ato é praticado por agente de grau hierárquico superior ao da vítima [...]”. (TOFOLLI, 2012, p. 165).

Outro importante critério de classificação do assédio moral é o chamado assédio moral misto, em que segundo Pamplona Filho (2006, p. 1)

[...] exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por “todos os lados”, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1).

Qualquer trabalhador pode ser vítima de assédio moral no trabalho, porém há pessoas que enfrentam dificuldades de ascensão no emprego ou, até mesmo, enfrentam dificuldades para conseguir um emprego, por serem pessoas mais suscetíveis ao assédio moral. (LIMA FILHO, 2009, p. 44 – 45).

Segundo Lima Filho (2009, p. 45), quando aborda sobre os indivíduos mais suscetíveis ao assédio moral, diz que

Esses coletivos são representados em regra pelas mulheres, pelos trabalhadores estrangeiros, por aqueles que são contratados por tempo determinado ou que sofrem de alguma incapacidade. É claro que esses coletivos não esgotam os que grupalmente possam também ser vítimas do assédio moral em razão de sua maior vulnerabilidade, como os idosos, os negros, os homossexuais e outros segmentos que até mesmo em razão do preconceito têm sido as principais vítimas da discriminação e do maltrato, inclusive pelos próprios colegas. (LIMA FILHO, 2009, p. 45).

O preconceito também tem ligação com o assédio moral, haja vista que certos indivíduos são mais suscetíveis a sofrerem com o assédio no âmbito laborativo, motivo pelo qual pode-se constatar que o problema em questão é grave e que, não é só a limitação humana (violência) a causadora do assédio, o preconceito também pode ser uma causa contributiva de assédio moral.

Dado estatístico importante, que revela o problema do assédio moral no Brasil, é o abordado por Teixeira (2013, p. 39), em que

No Brasil, apenas nos últimos anos pesquisas começaram a ser feitas e publicadas sobre o assédio moral nas empresas. A Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho, em sua tese de mestrado intitulada “Jornada de Humilhações”, apresentada no ano 2000 perante a PUC-SP, apurou que 36% da população brasileira economicamente ativa sofriam desse tipo de violência. Foram ouvidas cerca de 2.100 pessoas. (TEIXEIRA, 2013, p. 39).

No mais, o supracitado autor diz que “Em outra pesquisa mais recente, com um total de 4.718 profissionais ouvidos, 68% deles afirmaram sofrer humilhações várias vezes. E a maioria, 66%, afirma que já foi intimidada por seus superiores hierárquicos”. Teixeira (2013, p. 39).

Pelos dados estatísticos, compreendemos que mais da metade das pessoas sofrem ou já sofreram assédio moral pelo superior hierárquico, são dados alarmantes e que ajudam a pintar o cenário de assédio existente no meio ambiente laboral nos dias de hoje.

Diante de todas essas características e elementos, faz-se importante abordar sobre os elementos que não configuram o assédio moral laboral, é importante a observação feita por Lima e Pereira (2009, p. 43) quando dizem que

Em que pese a homogeneidade das definições pertinentes à caracterização do assédio moral pelos que estudam este tema, as jurisprudências nacionais

desta atual década demonstram que, enquanto o assédio muitas vezes não é provado pela singeleza das provas apresentadas, ações vexatórias e berrantes isoladas, também ensejadoras de danos morais, pela robustez das provas colhidas, acabam por ser classificadas e condenadas equivocadamente como assédio moral. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 43).

A médica Marie-France Hirigoyen, apresenta elementos que não configuram o assédio moral, por meio de distinções com o assédio moral.

Sobre o estresse, Hirigoyen (2015, p. 20) preceitua que

A primeira fase aparece quando o isolamento é moderado e a agressão é restrita às condições de trabalho. Se uma pessoa está sobrecarregada, incumbida de tarefas sem lhe terem dado os meios de executá-las, precisa de um certo tempo para julgar se é ou não um tratamento exclusivamente destinado a ela. As consequências dessa agressão sobre sua saúde serão pouco diferentes das de uma sobrecarga de trabalho ou uma má organização, pois, mesmo que seu corpo reaja fortemente, ela não terá consciência do que lhe sucede. Esta fase pode se prolongar desde que a agressão não seja tão intensa ou se a pessoa se recuse a abrir os olhos para a especificidade do que está tendo de suportar. (HIRIGOYEN, 2015, p. 20).

No caso do assédio moral há a intenção maldosa, sendo que a pessoa que é alvo do assédio percebe quando há recusa de comunicação e passa por humilhação, quando recebe críticas maldosas em relação ao seu trabalho, sendo as atitudes e palavras injuriosas. Quando há a consciência do objetivo claro de prejudicar, as consequências para o psiquismo passam a ser muito mais graves. (HIRIGOYEN, 2015, p. 20).

A supracitada autora diz que “O stress só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”. (HIRIGOYEN, 2015, p. 20).

Assédio moral e estresse são duas coisas diferentes que são muito bem distinguidas pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen, sendo que um elemento muito importante que nos possibilita fazer a diferenciação é a intenção maldosa que possui o assediador em atingir negativamente o indivíduo, valendo frisar que no assédio moral existe o objetivo claro de prejudicar.

Outra importante distinção que deve ser feita é em relação ao assédio moral e conflito. Neste há que se considerar que

[...] as recriminações são falada (a guerra é aberta, de alguma maneira. Ao contrário, por trás de todo procedimento de assédio, existe o não falado e o escondido. Mesmo que as situações de conflito sejam custosas e inoportunas para uma empresa, todos estão conscientes em reconhecer sua utilidade. Sua origem é a necessidade de mudança; um antigo sistema de funcionamento deve ser suprimido para a adoção de um novo. (HIRIGOYEN, 2015, p. 24).

Um conflito se amplia quando não termina, sendo que o seu término pode se dar por meio de arbitragens ou mediações. Conflitos que não cessam logo tendem a ficar mais fortes e se estendem de modo disfarçado. O risco desta situação é que o conflito passe para o assédio moral. (HIRIGOYEN, 2015, p. 25).

Outra importante abordagem feita por Hirigoyen (2015, p. 28), é a que consiste na gestão por injúria, situação esta que não pode ser confundida com o assédio moral, assim

Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com falta de respeito.

Enquanto os procedimentos de assédio moral são velados, a violência desses tiranos perturbados é notada por todos, inclusive pelos representantes dos empregados, quando existem. Dessa forma, mesmo que alguns mais hábeis ou mais manipuladores encontrem uma forma de escapar, todos os empregados são, sem distinção, maltratados. (HIRIGOYEN, 2015, p. 28).

A mesma autora aborda sobre as agressões pontuais que são diferentes de assédio moral, assim, “De um modo geral, o termo assédio moral não é o ideal para qualificar uma atitude agressiva pontual do empregador, mesmo que a agressão tenha provocado consequências especialmente graves para a vítima”. (HIRIGOYEN, 2015, p. 30).

Em relação às agressões pontuais, pode-se dizer que possuem menos intensidade que o assédio moral propriamente dito, pois este causa um verdadeiro terror psicológico na vítima, causando inúmeras consequências, sendo a sua intensidade bem maior.

Outra distinção que faz-se importante ser feita reside na situação da má condição de trabalho. O trabalho com espaço pequeno, com iluminação precária e instalação precária não caracterizam o assédio moral, porém se tais condições forem destinadas especificamente ao indivíduo ou se tais condições forem para desmerecê-lo, aí caracterizará o assédio (HIRIGOYEN, 2015, p. 33).

A autora Hirigoyen (2015, p. 34-35), também aborda sobre as imposições profissionais que não constituem assédio moral laboral, diz a autora que

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, contando 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, 2015, p. 34-35).

Portanto, é extremamente importante que o estudioso do tema, bem como a vítima, saiba diferenciar o que é e o que não é assédio moral laboral, até para evitar que o judiciário tenha ações descabidas que não se coadunam com a realidade do assédio moral laboral.

3.2 Consequências do Assédio Moral no Trabalho e Possíveis Soluções Para Combater Este Mal

O trabalhador pode enfrentar várias consequências decorrentes do assédio moral. Dependendo do assédio, este pode levar a vítima à morte, daí percebe-se a gravidade deste fenômeno laboral.

Primeiramente, para o entendimento do assédio moral no ambiente do trabalho, a médica Hirigoyen (2015, p. 20-21) esclarece como que funciona o assédio moral, apresentando ainda, as suas consequências

A fase de assédio moral propriamente dita aparece quando a pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, isto é, logo que a recusa de comunicação é manifesta e humilhante, quando as críticas a respeito do seu trabalho se tornam maldosas e as atitudes e palavras se tornam injuriosas. As consequências sobre o psiquismo são muito mais graves a partir do momento em que se toma consciência de existir um “claro objetivo de prejudicar”. De início, é difícil de acreditar que isso seja possível e depois surgem as interrogações ansiosas: “O que foi que eu fiz para que me queiram tão mal?”, e as tentativas desesperadas para alterar o quadro. Isto gera uma ferida que não tem correspondência com o estresse. Trata-se de uma ferida no amor-próprio, um atentado contra a dignidade, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas. O traumatismo é ainda maior, pois a pessoa havia se empenhado fundo no trabalho. (HIRIGOYEN, 2015, p. 20-21).

Lima Filho (2009, p. 101), dispõe em sua obra *O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador*, que

As consequências do assédio moral no trabalho são extremamente nefastas, com possíveis reflexos no nível da saúde, física e psíquica da vítima, influenciando de forma bastante negativa em sua própria família, bem como nas demais relações sociais, podendo estender-se até mesmo à própria empresa. (LIMA FILHO, 2009, p. 101).

Os males causados pelo assédio moral ao trabalhador são aludidos por Teixeira (2013, p. 43-44) que são

- 1) súbita queda no rendimento e na produtividade;
 - 2) aumento do estresse e do nervosismo;
 - 3) irritabilidade exacerbada;
 - 4) indisposição ao diálogo e ao trabalho em grupo;
 - 5) crises de choro;
 - 6) retraimento social;
 - 7) sentimento de inferioridade e/ou inutilidade;
 - 8) sentimento de vingança;
 - 9) diminuição da libido;
 - 10) insegurança;
 - 11) agravamento de doenças preexistentes;
 - 12) dores de cabeça constantes (enxaquecas);
 - 13) afastamentos do emprego em excesso (licenças para tratamento de saúde);
 - 14) insônia;
 - 15) ingestão de bebidas alcoólicas;
 - 16) depressão;
 - 17) dores generalizadas; etc.
- E, em situações extremas:
- 1) agressões;
 - 2) tentativas de suicídio;
 - 3) suicídio;
 - 4) homicídio. (TEIXEIRA, 2013, p. 43-44).

Como pode-se ver são muitos os sintomas que podem surgir no empregado que sofre o assédio moral no trabalho, o que torna o presente estudo extremamente relevante.

No mais, a gravidade do assédio moral é tão grande que este mal, conforme ensinamentos da médica Marie-France Hirigoyen, atinge a dignidade do ser humano, o seu amor-próprio, o que é um indivíduo sem dignidade? O princípio da dignidade humana é a base de todo o direito, é extremamente fundamental para um ser humano.

Em decorrência do mal em estudo, o obreiro pode se afastar do trabalho, neste sentido, aborda Lima e Pereira (2009, p. 47) que

A figura do medo que, primeiramente, participa dos motivos que levam o agressor à violência do assédio, reaparece, claramente, no momento em que o trabalhador se sente adoecido e incapaz de atingir a produtividade estipulada pela organização. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 47).

Os autores Lima e Pereira (2009, p. 47) abordam sobre a situação que o trabalhador enfrenta antes de sair da empresa em que trabalha, sendo que os autores chamam a situação vivida pelo obreiro (vítima) de purgatório

Antes da saída propriamente dita, há a passagem por situações vexatórias e humilhantes no cotidiano da empresa, muitas incentivadas por chefias e por colegas de profissão, constituindo o que podemos chamar de purgatório, caracterizado por piadinhas, ironias, risos, apelidos depreciativos e chacotas. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 47).

Como decorrência do assédio moral o empregado se afasta do trabalho para tratar de sua saúde, logo o afastamento do mesmo ocorre por meio da demissão, haja vista que, doente, o trabalhador não se enquadra mais nos padrões de produção da empresa. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 47).

É destacado por Toffoli (2012, p. 168-169) as consequências que o fenômeno em estudo gera no obreiro

O primeiro prejuízo que o assédio moral traz ao trabalhador, sem dúvida nenhuma, é à saúde física e psíquica – porque o trabalhador é inocente do crime pelo qual vai pagar, pois o agressor aproveita de um ponto fraco de alguém para atacar. Começa a gerar uma confusão muito grande na cabeça da vítima, que passa a sentir cansaço, ansiedade, dores de cabeça, transformando totalmente suas emoções, provocando danos à saúde física e mental. (TOFFOLI, 2012, p. 168-169).

Outro prejuízo a ser considerado é que a vítima pode ter o seu convívio totalmente abalado passando a ter dificuldades de conviver tranquilamente com a sua família, com outras pessoas (tal situação ocorre devido ao sentimento de humilhação que sente o trabalhador – vítima). A vítima, em muitas vezes, coloca sua vida em risco, porque como uma válvula de escape, procura auxílio em drogas e bebidas alcoólicas. (TOFFOLI, 2012, p. 169).

Outro ponto importante destacado por Toffoli (2012, p. 169), em alusão às consequências do assédio moral ao trabalhador, é que

[...] é importante destacar a sua autoestima pessoal e profissional, pois, como já citado acima, a vítima está tão descontrolada emocionalmente que sua autoestima fica lá embaixo, não tendo, muitas vezes, forças para retornar à vida particular e, muitos menos, profissional. (TOFFOLI, 2012, p. 169).

É complicado que um funcionário que se enquadra nas características acima mencionadas desenvolva um trabalho produtivo no ambiente laboral. Os trabalhadores que sofrem o assédio moral podem depender do auxílio de familiares, passar toda vida fazendo tratamentos e, também, há a hipótese do suicídio que pode acontecer. (TOFFOLI, 2012, p. 169)

O suicídio é uma consequência do assédio moral, porque a vítima assediada, dependendo do sofrimento em que se encontra, pode tirar a própria vida.

Outro ponto importante do assédio moral, segundo Teixeira (2013, p. 44), relacionado ao trabalhador é que “[...] existem empregados que conseguem “mascarar” alguns sintomas, seja por temor de perder o emprego, seja porque julgam que podem ficar imunes aos efeitos maléficos do assédio”.

A gravidade do assédio moral na vida do trabalhador é tão grande, que conforme dispõe Teixeira (2013, p. 45)

Também já se comprovou que boa parte dos casos de súbito vício ao consumo de bebidas alcoólicas (ou mesmo drogas ilegais), tabagismo e outros, entre empregados até então sem quaisquer vícios, possui, em sua raiz, o assédio moral no ambiente no trabalho como “gatilho” disparador dessas atitudes. (TEIXEIRA, 2013, p. 45).

É muito importante a abordagem do supracitado autor que aponta o súbito vício ao tabagismo, por exemplo, como consequência do assédio moral sofrido pela vítima assediada no ambiente de trabalho. Parece-nos que vícios como este, servem como válvula de escape para a vítima que está sofrendo.

No mais, o trabalhador que sofre o assédio ao se ver ameaçado, isolado ou inseguro, pode desabafar com os seus familiares, sendo que o mesmo deixa de exteriorizar os sentimentos no ambiente de trabalho, pois visa manter o seu emprego. Este comportamento se dá pelas diferenças de humor e comportamento, que surgem devido ao assédio, sendo que sentimentos como revolta, angústia, insatisfação, vão desaguar nas pessoas do convívio do assediado. (BUENO, 2012, p. 184).

É inegável que as pessoas próximas ao assediado como a sua família poderão sofrer os reflexos do mal em questão, assim, o assédio pode ser exteriorizado pela vítima à família.

Conforme Bueno (2012, p. 183), “O autoritarismo é praticado de forma exacerbada, causando medo, intimidações, ameaças e humilhações sem nenhuma compaixão ao ser humano/empregado”.

Não há como ignorar a hipótese de suicídio do trabalhador, questão de extrema importância, que pode decorrer do assédio moral.

Este é uma consequência, fatal, que pode decorrer do assédio moral, o que demonstra o quão grave é esta violência para a vida do trabalhador. O trabalhador uma vez submetido à humilhações, desqualificação pessoal, tem um adoecimento físico e mental, situação que pode gerar o suicídio. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 48).

Os estudiosos Lima e Pereira (2009, p. 48) apresentam importante lição que aborda sobre a coisificação do ser humano, que passa por condições dentro do ambiente laboral que são contrárias às condições humanas, assim

O empregado que prefere a morte à perda da dignidade torna evidente que a coisificação do indivíduo, a disputa entre colegas, a inveja, a perversidade, a mediocridade de valores e a permissividade deste tipo de postura comportamental nas organizações, é contrária à condição humana. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 48).

O posicionamento de Lima e Pereira frente a questão é muito interessante, uma vez que os estudiosos abordam sobre a coisificação humana do trabalhador, ou seja, tal situação pode ser verificada na perda dignidade do trabalhador, ora, se o mesmo não tem o mínimo de dignidade torna-se uma coisa, daí podemos perceber tamanha a maldade, perversidade do ser humano com a sua própria espécie.

O vitimado pelo assédio moral ao adoecer perde o emprego, ou, dependendo da doença, esta pode durar pelo resto da vida do obreiro, tornando-o incapaz para trabalhar, sendo que o profissional pode gastar permanentemente com remédios (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 48).

Depreende-se que o assédio moral pode causar prejuízo financeiro para o trabalhador, uma vez que adoecido e, dependendo, incapacitado para o labor, o obreiro pode gastar permanentemente com remédios e tratamentos de saúde. O assédio moral laboral não prejudica apenas a saúde do trabalhador, mas também o seu patrimônio financeiro.

Segundo Bueno (2012, p. 183)

O assédio moral tem o poder de ocasionar ou contribuir para muitas desordens na vida da pessoa que é assediada, no entanto, torna-se difícil precisar exatamente quantas vítimas desse fenômeno desenvolvem algum tipo de problema de saúde, pois depende de duração e intensidade dos assediadores. A personalidade da pessoa pode ser uma qualidade importantíssima para a sua proteção, já que todos possuem certa tolerância a algumas situações provadoras. (BUENO, 2012, p. 183).

Ademais, conforme Lima e Pereira (2009, p. 48)

Caso a vítima não rompa a relação de submissão com o agressor e permaneça a mercê deste e envolvida pelo processo de assédio moral, após a fase crítica do afastamento, está fadada à destruição, sendo plenamente identificável um deslinde trágico para ela. Como consequência extrema, o

suicídio tem se efetivado, assim como a ocorrência de graves danos psicológicos. (LIMA e PEREIRA, 2009, p. 48).

O assédio moral também afeta a produtividade da empresa, uma vez que o empregado assediado trabalha desmotivado ou desconcentrado, sendo que o absenteísmo também pode ocorrer do assédio moral. Tais situações, decorrentes do assédio moral, podem levar o trabalhador a cometer erros no serviço, à baixa produtividade, o que afeta os custos de operação da empresa. (BARROS, 2016, p. 607).

Conforme se vê, o assédio moral influencia no patrimônio financeiro da vítima assediada, na empresa e na sociedade também, como se verá mais adiante. Desde já adiantamos que há perdas por todos os lados, perdas financeiras, perda de dignidade, enfim, é um mal sem fim.

O autor Cardozo Filho (2011) diz que

Não é apenas a vítima do assédio moral no ambiente de trabalho que sofre as suas consequências nefastas.

O *mobbing* traz prejuízos à empresa, causando absenteísmo, queda da produtividade, rotatividade da mão-de-obra e danos à imagem da atividade empresarial, comprometendo o seu regular prosseguimento.

De fato, a vítima de assédio moral, ao passar a manifestar os sintomas da agressão que lhe é perpetrada, tende a ausentar-se do trabalho por meio da apresentação de atestados que evidenciam os danos psicofísicos sofridos. (CARDOZO FILHO, 2011).

O prejuízo para a empresa tende a ser maior quando o empregado é especializado na sua atividade, o que gera dificuldade na sua substituição (CARDOZO FILHO, 2011).

Com um ambiente de trabalho em que há a presença do assédio moral, quando este se torna de conhecimento público, ocorre o aumento das tensões nos relacionamentos interpessoais e, assim, ocorre a queda na produtividade que não fica restrita somente à vítima. (CARDOZO FILHO, 2011).

Ademais, de acordo com Cardozo Filho (2011)

A atividade empresarial também é onerada pela rotatividade da mão-de-obra, desencadeada pela exclusão da vítima do ambiente de trabalho ou por sua transferência para outra unidade da organização, com a consequente necessidade de reposição do trabalhador. (CARDOZO FILHO, 2011).

Outrossim, Cardozo Filho (2011) faz importante abordagem no tocante aos prejuízos causados à empresa quando há a condenação por danos morais e materiais às vítimas

assediadas moralmente e, também, faz uma diferenciação importante relacionada sobre danos morais e danos materiais. O referido autor explica que

Não se pode olvidar, outrossim, os prejuízos para a empresa decorrentes da responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais causados às vítimas de assédio moral pela atuação de seus prepostos ou empregados. Os danos morais decorrem da violação a direitos da personalidade do assediado, enquanto que os danos materiais podem ser divididos em danos emergentes causados à vítima (ressarcimento de despesas médicas, por exemplo) e em lucros cessantes, consistentes no que a vítima razoavelmente deixou de auferir face ao ilícito sofrido. (CARDOZO FILHO, 2011).

O assédio moral no ambiente de trabalho sem dúvida influencia a sociedade, motivo pela qual entender os seus desmembramentos na sociedade faz-se muito importante para a compreensão do tema.

Conforme ensinamentos de Bueno (2012, p. 184)

Logicamente que as sequelas deixadas pela violência moral ao trabalhador afeta o seu trabalho, o seu convívio familiar, conforme demonstrado, afetando também mesmo que indiretamente a sociedade, pois, embora a vergonha da humilhação, as ameaças e outras agressões tenha sido contra o empregado, provocar-lhe-á vários traumas que poderá atingir o seu convívio na sociedade, já que todo cidadão tem sua importância dentro da sociedade. (BUENO, 2012, p. 184).

A economia do país também é prejudicada pelo assédio moral laboral. Este reduz a competitividade nas empresas tanto no mercado interno, quanto no mercado externo. Há que se considerar que numa economia globalizada o efeito produzido pela afetação do assédio moral nas relações de trabalho pode ter efeitos relevantes (CARDOZO FILHO, 2011).

Outrossim, as outras consequências geradas pelo assédio moral é que ele

[...] reduz o nível de emprego no mercado de trabalho.

Conseqüentemente, há diminuição, outrossim, do número de pessoas (trabalhadores e seus familiares) em condições de consumir os serviços e produtos disponíveis no mercado. Face a isso, cai também a arrecadação de tributos, reduzindo-se a capacidade do Estado de prestar serviços públicos de qualidade (segurança pública, educação, saúde etc) e de realizar investimento (construção de novas estradas, portos, aeroportos, dentre outros).

Observa-se, pois, que a prática do assédio moral pode ser examinada individualmente, mas, em verdade, os seus efeitos emanam por toda a sociedade, iniciando um círculo vicioso (e não um círculo virtuoso, verificado em práticas gerenciais que respeitam a dignidade do trabalhador,

oferecendo-lhe, por exemplo, a perspectiva de crescer na empresa mediante um plano de carreira). (CARDOZO FILHO, 2011).

Entretantes, o *mobbing* gera mais consequências negativas para a sociedade, uma vez que há reflexos na previdência social. Quando a vítima tem sua saúde psíquica e física debilitada, benefícios previdenciários precisam ser pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) devido ao aumento da demanda por estes benefícios. (CARDOZO FILHO, 2011).

Como se vê, a sociedade só tem a perder com o assédio moral, que afeta a saúde do indivíduo, sendo que a vítima precisará gastar com tratamentos de saúde, medicamentos, porém, também há a afetação do assédio moral na economia, com a diminuição de pessoas aptas a trabalhar, também há a situação em que o Estado deixa de arrecadar tributos e a situação em que a previdência social precisa pagar benefícios previdenciários, enfim, é um círculo vicioso que não acaba mais.

É necessário discorrer sobre a indenização que faz jus a vítima assediada moralmente. Teixeira (2013, p. 97) aborda que “Mesmo, talvez, não sendo a melhor forma de reparação de um dano de ordem moral, a condenação ao pagamento de uma indenização, em dinheiro, ainda nos parece a mais eficaz (ou menos injusta) para a maioria dos casos”.

De acordo com Teixeira (2013, p. 98) “Uma das saídas encontradas pelos magistrados trabalhistas é uma espécie de conta bastante simples: multiplica-se o número de anos trabalhados na empresa pela última remuneração percebida pelo ofendido/assediado”.

O referido autor aponta a hipótese da vítima assediada trabalhar, por exemplo, apenas quatro meses para uma empresa de grande porte e que tenha sofrido coação moral gravíssima. Para este caso a solução, segundo o autor, seria dividir a remuneração da vítima por 12 e multiplicar por 4, sendo o total correspondente a 33% do valor (um terço do salário da vítima) (TEIXEIRA, 2013, p. 98).

O supracitado autor expõe que

É claro que a valoração do dano indenizável deve levar em conta não só a capacidade financeira do ofensor e o padrão de vida do ofendido, mas, principalmente, servir de exemplo para que se evite a repetição dessa prática dentro da empresa ré (chamado caráter punitivo, pedagógico ou mesmo educativo). (TEIXEIRA, 2013, p. 98).

Teixeira (2013, p. 99) ainda arremata seu pensamento dizendo que “[...] como sempre, deve prevalecer o bom senso do magistrado no momento de fixar o valor da indenização a ser paga em casos em que foi robustamente comprovada a prática do assédio moral”.

Aspectos devem ser considerados para a fixação do valor da indenização. É necessário analisar o abalo sofrido pela vítima, bem como o dano causado e a sua gravidade, pois existem situações diferentes que não podem ser confundidas com o assédio moral laboral. Há diferença na situação em que o indivíduo é pressionado para produzir ou atingir uma meta de venda, em que as pressões são exercidas, porém sem tons de agressividade, da situação em que o indivíduo sofre muitas humilhações em público, tratamento quase doentio, que acaba por forçar a sua dispensa por justa causa. (TEIXEIRA, 2013, p. 102).

Conforme bem explica Teixeira (2013, p. 102-103)

Cada caso envolverá uma empresa de determinado porte; uma espécie de danos; uma quantidade de ofensas; uma espécie de danos/abalos; uma extensão dos danos; determinado tempo de labor na empresa; uma espécie de exposição do empregado (a outros empregados, a outros superiores hierárquicos ou, até mesmo, à sua própria família), etc. (TEIXEIRA, 2013, p. 102).

Em relação à prevenção do assédio moral no meio ambiente de trabalho disciplina Lima Filho (2009, p. 141-142) que

Por mais que seja necessária uma norma de caráter nacional para tentar interditar o assédio e responsabilizar seus autores [...], a lei não consegue resolver todo o problema, pois sempre haverá aqueles para quem a norma não tem importância porque não se importam com suas sanções, o que obriga a uma atuação mais firme no sentido de levar aos poderes públicos e as empresas a empreenderem políticas e medidas de prevenção eficaz do fenômeno. (LIMA FILHO, 2009, p. 141-142).

A prevenção do assédio moral no trabalho é extremamente importante, uma vez que no decorrer do trabalho podemos constatar as inúmeras consequências graves do assédio moral, que não atingem apenas o trabalhador, mas toda a sociedade. Estudiosos do tema, trazem sugestões inteligentes, como se verá adiante, e que podem ser aplicadas pelo empregado/empregador.

A empresa tem o dever legal de tomar providências ou medidas para prevenir o assédio, sendo que a passividade ou tolerância da empresa quanto às práticas do *mobbing* é situação que deve ser sancionada, porque, conforme dispõe o art. 225 da Constituição Federal, o trabalhador tem o direito básico ao respeito a sua integridade, bem como uma política de higiene e segurança favorável, com a criação de um meio ambiente do trabalho que seja saudável e seguro. (LIMA FILHO, 2009, p. 142).

De acordo com o referido autor

[...] o dever de prevenção deve ser entendido como o conjunto de medidas ou atividades adotadas ou previstas em todas as fases da atividade empresarial com o objetivo de evitar a possibilidade (risco laboral) de que o trabalhador sofra alguma enfermidade, patologia ou lesão motivada pelo trabalho ou em razão deste (danos derivados do trabalho), o que implica afirmar que o empregador ou empresário deve adotar quantas medidas forem necessárias para a proteção da segurança e da saúde laboral do empregado ou trabalhador individualmente considerado. Mas, além disso, também deve adotar procedimentos e medidas para proteger o trabalhador ante os riscos que derivem da atuação da empresa como organização complexa na qual intervêm outros trabalhadores e até mesmo terceiros que com ela mantêm algum tipo de relação. (LIMA FILHO, 2009, p. 142).

A vítima precisa carrear elementos que podem servir para sua defesa futuramente, como documentos, indícios, também é bom que a mesma tenha testemunhas, porém conseguir testemunhas as vezes é difícil, porque as vezes o indivíduo pode ter medo de testemunhar (um colega de trabalho, por exemplo) e ser prejudicado. (TOFFOLI, 2012, p. 172).

A conscientização no âmbito da empresa também faz-se importante no sentido de repudiar a conduta assediante. Para ter um resultado eficaz, no tocante à prevenção ao assédio moral, é importante que todas as pessoas estejam envolvidas (BUENO, 2012, p. 190).

De acordo com Teixeira (2013, p. 105) “[...] A prevenção começa no setor de RH [...] Um bom chefe ou diretor de RH é o grande e principal começo. E uma característica jamais poderá faltar a esse profissional: o bom senso, acima de tudo”.

Não é só o chefe ou diretor do setor de RH que devem atuar no sentido de prevenir o assédio moral, segundo Teixeira (2013, p. 106) “[...] abaixo deles, diretores, os gestores da área de RH também precisam saber agir com urbanidade e respeito. Assim, os demais empregados terão em quem se espelhar para tratar todos com educação”.

Também é importante mencionar, conforme ensina Teixeira (2013, p. 106), que

É preciso que façam reuniões, palestras, *workshops* e debates sobre o assunto, chamando pessoas e gestores/gerentes de todas as áreas da empresa para que se troquem experiências sobre cobranças, metas, premiações, orientações, punições, promoções, etc. (TEIXEIRA, 2013, p. 106).

Faz-se importante que a empresa mantenha um canal de comunicação entre empregados e o setor de RH, para que no caso de qualquer indício de ocorrência de assédio moral possa a empresa tomar as medidas cabíveis (TEIXEIRA, 2013, p. 106).

Outro ponto muito importante que também pode ser considerado a fim de prevenir o assédio moral no meio ambiente de trabalho, é que o setor médico (por exemplo, na área de

psicologia), fique de olho nos sintomas mais comuns das vítimas de assédio moral, como a depressão, desânimo, irritabilidade muito grande, assim como um estresse exacerbado. (TEIXEIRA, 2013, p. 108).

Por fim, podemos constatar que o fenômeno do assédio moral laboral configura prática perversa, destrutiva do ser humano, que influencia negativamente as relações interpessoais da vítima assediada, gera consequências à empresa, à economia, à sociedade, sendo que as consequências negativas do assédio moral podem ser muitas. A prevenção do assédio moral no meio ambiente laboral é extremamente importante para se evitar que ocorra esta prática desumana, que pode atingir a dignidade da vítima assediada, que pode ser fatal e, como abordado, há possíveis soluções para combater o mal chamado assédio moral laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se que o assédio moral sem dúvida nenhuma é um mal gigantesco que devasta a vida do indivíduo, tornando-o escravo de sentimentos deploráveis. A prática deste mal vai contra o direito, vai contra a dignidade humana, pilar de todo o direito, sendo que a dignidade humana não pode ser corrompida, porque a sua corrupção torna o indivíduo uma coisa, este entra no processo de coisificação, e isto é grave.

Verificou-se que a dignidade do ser humano deve ser zelada, todos merecem ser tratado com respeito. O ser humano possui suas limitações, sendo que a violência é uma delas, porém tal violência deve ser combatida ferozmente pelas empresas, pela própria vítima, pela sociedade.

Vislumbrou-se que o trabalho dentre outras coisas, tem que servir para dignificar o ser humano, para trazer mais sentido a sua vida. O papa, autoridade religiosa, em 1981, abordou a importância do trabalho para o homem, que deve servir para dignificá-lo, torna-lo mais homem. O trabalho não pode se tornar um fardo para o indivíduo.

Enfatizou-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos diz que todas as pessoas devem ser livres do medo, da opressão, da miséria, que deve haver dignidade, condições mínimas que possibilitem boa qualidade de vida ao indivíduo. O princípio da dignidade humana é tão importante que está no rol do art. 60 da CF, ou seja, está presente no rol das cláusulas pétreas.

Entendeu-se que não só a Declaração Universal dos Direitos Humanos, mas a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas, a Organização Internacional do Trabalho, a Organização das Nações Unidas e normas infraconstitucionais, trazem previsões que tutelam o empregado, o empregador, da ocorrência do assédio moral.

Para a OIT, por exemplo, a paz universal só pode ser alcançada quando existe a justiça social, aliás, o trabalho deve ser a fonte da dignidade humana, por isso, o trabalho deve ter produtividade, mas também deve ser decente, com condições favoráveis que possam propiciar o bem estar às pessoas que estão presentes no ambiente laboral.

Ademais, abordou-se que o trabalho tem valor social e este valor é imensurável, porque é inerente a vida do sujeito, porque é por meio do trabalho que o indivíduo conquista a sua independência financeira, adquire bens materiais, se firma como um ser produtivo na sociedade e, sem dúvida nenhuma, alcança a felicidade.

Observou-se que a própria Constituição Federal, no seu artigo primeiro, inciso IV, traz como fundamento os valores sociais da labuta e da livre iniciativa, sendo que a CF possui visão protetiva ao ambiente laboral, ao obreiro e ao empregador. Esta, a fim de solidificar a proteção ao trabalho, trabalhador e empregador, traz em seu bojo os artigos 6º, 170 e 193, que tratam do trabalho como fundamento, base da ordem social.

Além das referidas leis, verificou-se que há previsões normativas, que procuram regular o ambiente laboral, saúde do trabalhador e empregador, que são as constituições de certos Estados do nosso país.

Verificou-se que o assédio moral produz reflexos negativos no empregado assediado, no empregador, na empresa, na economia e na sociedade. É prática totalmente destrutiva, que só produz sofrimento e que serve para alimentar a perversidade, a maldade, a violência, fruto da limitação humana.

Vislumbrou-se que o assédio moral vai na contramão dos direitos previstos nas leis, nos tratados, que servem para propiciar o bem estar ao trabalhador, ao empregador, direitos estes que dignificam o ser humano.

Entendeu-se que é uma pena que não exista uma lei específica para combater o assédio moral laboral, embora exista certas previsões em leis e tratados, que deveria existir uma lei específica para tratar do assédio moral no ambiente de trabalho, porque esta perversidade ocorre em muitas empresas, conforme pode se depreender do trabalho.

Por fim, observou-se que existem dados estatísticos alarmantes sobre o assédio moral laboral, que empregado, empregador, enfim, todas as pessoas dentro de um ambiente laboral devem combater o assédio moral por meio de reuniões, palestras, *workshops* sobre o assunto, que o RH da empresa seja uma via de comunicação eficaz para que ao menor sinal de assédio moral possa o empregador comunicar a empresa para que esta tome as providências cabíveis e que profissionais da saúde, como psicólogos, atuem nas empresas com o escopo de identificar os sintomas provenientes do assédio moral.

REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Hildebrando; CASELLA, Paulo Borba; SILVA, Geraldo E. do Nascimento e. **Manual de direito internacional público**. São Paulo: Saraiva, 2011.

ALVAR, Maria Vitoria Queija. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e o princípio do não retrocesso social no Brasil**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9212>. Acesso em 12 fev. 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2510&revista_caderno=25>. Acesso em 27 jul 2016.

ALVES, Cristiane Paglione. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11648>. Acesso em 27 jul. 2016.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Direitos fundamentais e constitucionalização do Direito do Trabalho**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3279, 23 jun. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22068>>. Acesso em: 27 jul. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2011.

BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=684b1b5f-ef71-433f-951f-4724be726c7e&groupId=10157> Acesso em 20 de ago. 2016.

BUENO, Victor Hugo de Souza. O assédio moral no âmbito laborativo. In: ROSA, André Luís Cateli; NUNES, Luiz Roberto (Org.). In: **Direito do trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral**. São Paulo: Letras Jurídicas, 2012.

BUTIERRES, Maria Cecília. **O direito à saúde do trabalhador e a convenção 187 da OIT: elementos para uma transição de paradigmas na prevenção**. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/121897/000970811.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 19 ago. 2016.

CARDOZO FILHO, Aloizio Apoliano. **Efeitos danosos do assédio moral nas relações de trabalho.** *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 16, n. 2958, 7 ago. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/19709>>. Acesso em: 13 out. 2016.

Declaração da Conferência da ONU sobre o Meio Ambiente. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em: 18 de ago. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2012.

GALIA, Rodrigo Wasem. **Na busca da efetivação do direito fundamental social do trabalho.** Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/na-busca-da-efetivacao-do-direito-fundamental-social-do-trabalho-por-rodrigo-wasem-galia/>> Acesso em: 17 out. 2016.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.** Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/tereza_aparecida_gemignani_e_daniel_gemignani.pdf>. Acesso em 12 fev. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

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

LIMA, Amarildo Carlos de; PEREIRA, Simone. **Aferição do assédio moral nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Atlas, 2011.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** São Paulo: Editora Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul.2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

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

NETO, Affonso Dallegre. **Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr Editora, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: < <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 28 de jul. 2016.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 13 out. 2016.

PAULO II, Papa João. **Laboren exercens**. 1981. Disponível em: < <http://www.acnsf.org.br/article/1519/LAROREN-EXERCENS.html>> Acesso em: 03 ago. 2016.

PIOVESAN, Flávia. Introdução ao sistema interamericano de proteção dos direitos humanos: a convenção americana de direitos humanos. In: GOMES, Luiz Flávio; PIOVESAN, Flávia (Org.). In: **O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos e o direito brasileiro**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: MÉTODO, 2014.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos/ Renato Saraiva**. -10. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2013.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. São Paulo: Editora Forense, 2012.

TOFFOLI, Claudete Guilherme de Souza Vieira. Assédio moral nas relações de trabalho. Suas modalidades e forma de prevenção. In: ROSA, André Luís Cateli; NUNES, Luiz Roberto (Org.). In: **Direito do trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral**. São Paulo: Letras Jurídicas, 2012.

Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Recurso Ordinário. Processo 00733.2007.004.14.00**. Recorrente: Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Estado de Rondônia – SINDSEF. Recorrida: Yonara Santos Carbone. Origem: 4ª Vara do Trabalho de Porto Velho. Órgão Julgador: 1ª Turma. Relatora: Juíza Vania Maria da Rocha Abensur. Acórdão Publicado em: 20/02/2008. Disponível em: <

14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18885361/recurso-ordinario-trabalhista-ro-73320070041400-ro-0073320070041400/inteiro-teor-104179603> Acesso em: 26 jul. 2016.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. Disponível em < <http://www.anamatra.org.br/artigos/o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho>>. Acesso em: 03 ago. 2016.