

FRANK AGUIAR RODRIGUES

**ASSÉDIO MORAL COLETIVO: PERSPECTIVAS DE PREVENÇÃO DE
DANOS À DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

MARÍLIA-SP
2018

FRANK AGUIAR RODRIGUES

ASSÉDIO MORAL COLETIVO: PERSPECTIVAS DE PREVENÇÃO DE DANOS À DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Dissertação apresentada para defesa do mestrado em direito (área de concentração: Teoria do Direito e do Estado, linha de pesquisa: Construção do Saber Jurídico) do Centro Universitário Eurípides de Marília UNIVEM.

Orientador: Prof. Dr. Téofilo Marcelo de Arêa Leão Júnior

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Téofilo Marcelo de Arêa Leão Júnior
Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM)

Prof. Dr. Lafayette Pozzoli
Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM)

Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther
Centro Universitário Curitiba – (UNICURITIBA)

MARÍLIA –SP
2018

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a todos os meus amigos e familiares pelo apoio e compreensão.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Orientador Téofoilo Marcelo de Arêa Leão Júnior, pelos ensinamentos compartilhados.

À minha família, pela confiança, motivação, apoio e companheirismo.

Aos amigos e colegas, pela força no decorrer desta jornada.

Aos professores e colegas do mestrado.

A todos os professores responsáveis pela minha formação.

A todos que, com boa intenção, colaboraram para a realização e finalização deste trabalho.

EPÍGRAFE

"Não é a consciência dos homens que determina o seu ser, mas, ao contrário, é o seu ser social que determina sua consciência."

Karl Heinrich Marx

Rodrigues, Frank Aguiar.

Assédio moral coletivo: Perspectivas de prevenção de danos à dignidade humana nas relações de trabalho/Frank Aguiar Rodrigues. - Marília, 2018.
140 f.

Dissertação (Mestrado)- Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília -SP, para mestrado em Direito, 2018.

Orientador: Tófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior

1. Assédio Moral Coletivo.2.Danos à Dignidade Humana.3. Relações de Trabalho.
CDU

RESUMO

O assédio moral apresenta um contexto histórico e vem sendo tema na atualidade, devido às consequências que acarretam à vítima, ao agressor, e ao empregador, estendendo seus prejuízos à vida social e familiar, que por sua vez é oriundo de relações de trabalho prejudiciais, onde apresenta alta incidência. Entende-se que o fenômeno assédio moral sempre existiu, uma vez que remonta à própria origem do trabalho. Entretanto, a nova realidade nas relações de trabalho, voltada para produtividade e concorrência desenfreadas, aliadas ao avanço tecnológico, bem como crescente conscientização das pessoas acerca dos direitos inerentes à personalidade, à liberdade individual e de trabalho, emprestaram ao fenômeno, importância maior que no passado. De posse das informações apresentadas, esse trabalho teve por objetivo analisar as perspectivas de prevenção de danos à dignidade humana oriundos das relações de trabalho decorrentes do assédio moral coletivo, demonstrar como sua ocorrência viola diretamente a dignidade do ser humano, sendo oriundo da necessidade de aprofundamento acerca da temática, a fim de propor estratégias que visem a resolutividade desse problema tão atual e que permeia as relações de trabalho com impacto direto sobre a saúde das pessoas. A metodologia da pesquisa realizada foi eminentemente dedutivo-didática, por meio de pesquisa bibliográfica, por meio da análise de livros, dissertações, monografias, artigos, periódicos. Foi realizado ainda o estudo de leis federais e estaduais esparsas que tratam do tema, tendo como área de concentração: Teoria do Direito e do Estado e linha de pesquisa: Construção do Saber Jurídico.

Palavras-chave: Assédio Moral Coletivo; Danos à Dignidade Humana; Relações de Trabalho.

ABSTRACT

Harassment presents a historical context and has been a topic in the present, due to the consequences that the victim, the aggressor and the employer have, extending their losses to social and family life, which in turn comes from harmful work relations, where it presents high incidence. It is understood that the phenomenon of moral harassment has always existed, since it goes back to the very origin of the work. However, the new reality in labor relations, focused on unrestrained productivity and competition, coupled with the technological advance, as well as increasing people's awareness of the rights inherent to personality, individual freedom and work, lent to the phenomenon, a greater importance than in the past. Based on the information presented, this study aimed to analyze the perspectives of prevention of damages to human dignity arising from the work relations resulting from collective harassment, to demonstrate how its occurrence directly violates the dignity of the human being, arising from the need to deepen on the subject, in order to propose strategies that aim at solving this current problem and that permeates working relationships with a direct impact on people's health. The methodology of the research was eminently deductive-didactic, through bibliographical research, through the analysis of books, dissertations, monographs, articles, periodicals. It was also carried out the study of federal and sparse state laws that deal with this subject, having as its area of concentration: Law and State Theory and research line: Construction of Legal Knowledge.

Keywords: Collective Moral Harassment; Damage to Human Dignity; Work relationships.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPITULO I - OS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	12
1.1 Aspectos históricos dos direitos humanos fundamentais	18
1.2 Concepções filosóficas dos direitos humanos	23
1.3 O contrato nas relações trabalhistas.....	29
1.4 Direitos sociais fundamentais na democracia.....	34
1.5 Classificação e espécies dos direitos sociais na Constituição de 1988.....	38
1.6 O trabalho como direito social fundamental.....	42
CAPITULO II - ASSÉDIO MORAL INDIVIDUAL	46
2.1 Contexto histórico	46
2.2 Conceito e características	48
2.3 Princípios constitucionais e assédio moral.....	54
2.4 Assédio moral e sexual.....	59
2.5 Modalidades de assédio moral no trabalho.....	63
2.6 Formas de manifestações.....	64
2.7 As partes no assédio moral	66
2.8 O dano extrapatrimonial e a reforma trabalhista – lei 13.467/2017	70
2.9 Propostas de prevenção do assédio moral frente a dignidade da pessoa humana	73
2.9.1 Medidas preventivas pelo setor empresarial.....	74
2.9.2 Medidas preventivas pelo setor público	75
2.9.3 Medidas preventivas pelas entidades sindicais.....	77
CAPITULO III - A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O ASSEDIO MORAL COLETIVO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	80
3.1 A dignidade da pessoa humana	79
3.1.1 Discurso histórico	79
3.1.2 Teóricos da dignidade da pessoa humana.....	81
3.2 Assedio moral coletivo	85
3.2.1 Espécies de assédio moral coletivo	89
3.2.2 Consequências do assédio moral coletivo	90
3.2.3 Aspectos processuais	96
3.2.3.1 Da competência.....	96
3.2.3.2 Das provas.....	98
3.2.3.3 Da reparação do dano – Indenização	101
3.2.3.4 Da responsabilidade	104
3.2.4 Acesso à justiça	107
3.2.4.1 Ação popular	109
3.2.4.2 Ação civil pública	112
CONCLUSÃO.....	1143
REFERÊNCIAS	120

INTRODUÇÃO

O fenômeno da globalização tende a afetar diretamente os aspectos do trabalho humano em todas as nações mundiais, refletindo na instabilidade econômica, gerando insegurança quanto à estabilidade no emprego. Consoante a esta situação, o contexto econômico atual propicia a busca desenfreada pelo lucro, causando nas relações de trabalho, conflitos de caráter social, econômico e a máxima individualização do trabalho.

Em decorrência desse processo, a sociedade tem sofrido uma deriva feita de exclusões, desigualdades e injustiças, que mantém, por sua vez, um clima promotor de agressões, no âmbito social como também no ambiente de trabalho. Este último por sua vez, como resultante da modernização e automação de processos, surge um clima de competição entre as pessoas, visando por meio desta, a garantia de emprego, tornando-as agressivas e insensíveis umas com as outras, propiciando, entre outras situações, o aparecimento do assédio moral e outros conflitos.

Quaisquerumas das formas de assédio, tanto a sexual, quanto a moral, trazem em seu conteúdo, a ideia de cerco. Todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do ser humano, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

O assédio moral se configura como uma série de atos cuja tipificação não está definida na lei, apesar deste não ser um fenômeno recente, sendo veementemente discutido em razão da quantidade de ocorrências, e elevada incidência verificada no âmbito das empresas, se constituindo em um fenômeno que sempre existiu nas relações sociais, com o qual o homem conviveu silenciosamente até meados da década de 1980. Concebido por diversas denominações, como *Mobbing*, *Bullying*, *Bossing*, *Harcèlement Moral*, *Harassment*, *Psicoterror* etc., tal fenômeno tem chamado à atenção de juristas, legisladores, profissionais da saúde e da sociedade em geral, tornando-se cada vez mais incidente.

Entende-se como assédio moral a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, que ocorrem repetidamente durante a jornada de trabalho e pode advir do empregador, de superiores hierárquicos, de colegas do mesmo nível, ou até mesmo de empregado de nível hierárquico inferior, bastando à comprovação do ato ilícito que originou o dano, traduzido muitas vezes em palavras, gestos ou documentos ou a prova do dano em si, bem como os prejuízos advindos em sua consequência.

Considerando todo o processo de humilhação repetitiva e de longa duração pelo qual a vítima é submetida, é possível observar um comprometimento de sua identidade,

dignidade e relações afetivas e sociais, que trazem graves danos à sua saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade laborativa, conseqüentemente levando ao desemprego, pois a situação desestabiliza a relação da vítima com o ambiente de trabalho, gerando desequilíbrio entre as relações.

O assédio moral pode ser praticado de várias formas: assédio vertical, observado quando é praticado pelo chefe, isto é, de cima para baixo. O chefe constrange, humilha e destrata o subordinado. Hierarquias profissionais rígidas e que envolvem relações de poder coercitivo propiciam esse tipo de assédio, enquanto o assédio horizontal ocorre quando o assédio é praticado por colegas de trabalho. A equipe é intolerante com o colega. As agressões, que podem começar em tom jocoso, podem se transformar em assédio moral; já o assédio ascendente, se dá quando o chefe é o assediado, que ocorrem em situações em que o grupo não aceita a nova chefia e para sabotá-lo, os subordinados sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingir a chefia. Porém, o assédio só será caracterizado quando as ações citadas ocorrerem com determinada frequência.

Mesmo não estando regulamentado, o assédio moral enseja a reparação dos danos morais e materiais causados pelo assediador à vítima, com fundamento no art. 5º inciso X da Constituição Federal. Segundo o caso e a gravidade da situação, o assediante incorre em inúmeros delitos previstos no Código Penal, como crimes contra a honra, a liberdade individual, perigo de vida e da saúde, indução ao suicídio, entre outros.

O assédio moral, ademais, pode ser individual, ao voltar-se a um ou mais empregados, individualmente considerado ou coletivo, alcançando a coletividade de trabalhadores e também conhecido como organizacional ou institucional, por decorrer de formas abusivas de gestão empresarial.

Nessa prerrogativa, o assédio moral se configura como uma situação danosa, acarretando prejuízos ao ser humano, interferindo nas atividades desenvolvidas pelo mesmo no ambiente de trabalho, principalmente nas relações estabelecidas nesse cenário. A definição que permeia o termo relação de trabalho é ampla, abrangendo todo contrato de atividade, cujo fundamento da sua conceituação é a pessoa do trabalhador, qualquer que seja a modalidade do serviço prestado.

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados, vinculando pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma

pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. As relações de trabalho saudáveis são frutos de ambientes em que o respeito e a ética fazem parte do cotidiano do trabalho, concebidos como central e organizador da vida das pessoas. Embora essas características sejam fundamentais, vários fatores no contexto contemporâneo têm contribuído para o aumento da violência no trabalho, haja vista que esta situação se manifesta há tempos nas relações institucionais. No entanto, têm se alterado suas formas de manifestação, acompanhando a configuração das relações econômicas e sociopolíticas como será mostrado no decorrer deste trabalho.

Desse modo, o assédio moral trata de uma violação a interesses juridicamente tutelados, sem conteúdo pecuniário, mas que devem ser preservados como direitos dos mais importantes da humanidade: o direito à dignidade, à solidariedade e à igualdade substancial, dos quais decorre uma exigência fundamental à boa-fé.

Destaca-se nessa perspectiva que para que uma relação de trabalho se desenvolva de forma saudável e respeitosa, é necessário que haja não só o que se chama de equilíbrio, mas ainda a obediência às garantias fundamentais elencadas na Constituição Federal, bem como o respeito à dignidade humana, definida como princípio basilar, e para que haja respeito a outrem no convívio em sociedade.

O empregado assediado poderá ingressar com ação trabalhista contra seu empregador, pleiteando, além da rescisão indireta do contrato de trabalho, a reparação civil dos danos morais e materiais decorrentes, cabendo ao empregador propor ação trabalhista de regresso em face do assediante.

Nem sempre a prática do assédio moral é de fácil comprovação, porque na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando a minar a autoestima da vítima e a desestabilizar. Podendo camuflar-se numa "brincadeira" sobre o jeito de ser da vítima ou de uma característica pessoal ou familiar, ou ainda, na forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas que cuja sutileza se torna impossível sua defesa, podendo ser visto como paranoico ou destemperado.

Por meio da CLT, a Justiça do Trabalho atua diante da análise da conduta do dano extrapatrimonial, se caracterizada, gerando indenização por danos morais e físicos. Na esfera trabalhista, o assédio moral praticado pelo empregador ou por qualquer de seus prepostos autoriza o empregado a deixar o emprego e a pleitear a rescisão indireta do contrato.

A Constituição Federal de 1988 trouxe como um dos seus fundamentos o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, elencando ainda um rol de direitos sociais dos

trabalhadores, que, junto aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, remete-se a perceber a importância de primar pela dignidade dos trabalhadores, sendo de responsabilidade da empresa o fornecimento de um ambiente sadio para o desenvolvimento da atividade laboral.

Diante das premissas apresentadas, esse trabalho traz como problema a ser discutido, o assédio moral coletivo, sob a perspectiva de prevenção de danos à dignidade humana nas relações de trabalho, tem por objetivo analisar as perspectivas de prevenção de danos à dignidade humana oriundos das relações de trabalho decorrentes do assédio moral coletivo, demonstrar como sua ocorrência viola diretamente a dignidade do trabalhador, sendo oriundo da necessidade de aprofundamento à cerca da temática a fim de propor estratégias, que visem a resolutividade desse problema tão atual e que permeia as relações de trabalho com impacto direto sobre a saúde do indivíduo.

A metodologia da pesquisa realizada foi eminentemente dedutivo-didática, por meio de pesquisa bibliográfica, por meio da análise de livros, dissertações, monografias, artigos, periódicos. Foi realizado ainda o estudo de leis federais e estaduais esparsas que tratam do tema.

A pesquisa bibliográfica tem sido utilizada com grande frequência em estudos exploratórios ou descritivos, casos em que o objeto de estudo proposto é pouco estudado, tornando difícil a formulação de hipóteses precisas e operacionalizáveis. A sua indicação para esses estudos, relaciona-se ao fato de uma aproximação com o objeto ser dada a partir de fontes bibliográficas. Portanto, a pesquisa bibliográfica possibilita um amplo alcance de informações, além de permitir a utilização de dados dispersos em inúmeras publicações, auxiliando também na construção, ou na melhor definição do quadro conceitual que envolve o objeto de estudo proposto.

Reafirma-se a pesquisa bibliográfica como um procedimento metodológico importante na produção do conhecimento científico capaz de gerar, especialmente em temas pouco explorados, a postulação de hipóteses ou interpretações que servirão de ponto de partida para outras pesquisas.

Este trabalho é composto por três capítulos. O primeiro capítulo discorre sobre os direitos fundamentais nas relações de trabalho apresentando em sua composição os aspectos históricos dos direitos humanos fundamentais, as concepções filosóficas que norteiam esses direitos, o contrato nas relações trabalhistas, os direitos sociais fundamentais na democracia, a

classificação e espécies dos direitos sociais na Constituição de 1998, remontando ao trabalho como direito social fundamental.

No segundo capítulo apresenta-se o contexto histórico do assédio moral individual, o conceito e as características que o configuram, os princípios constitucionais e assédio moral, assédio moral e sua diferenciação do assédio sexual, as suas respectivas modalidades, formas de manifestação e as partes do assédio moral, o dano extrapatrimonial e a reforma trabalhista e as propostas de prevenção de assédio moral frente a dignidade da pessoa humana nos setores: empresarial, estatal e sindical.

O terceiro capítulo contempla a dignidade da pessoa humana e o assédio moral coletivo nas relações de trabalho, sendo composto por subcategorias, que remontam à dignidade da pessoa humana e ao seu discurso histórico e teórico, que permeiam este princípio. O assédio moral coletivo, suas espécies, consequências, aspectos processuais da competência, das provas, da reparação do dano-indenização, acesso à justiça, ação popular e a ação civil pública.

Ao término do processo de construção desse trabalho conclui-se que o assédio moral encontra-se intimamente relacionado a danos, que ferem os direitos humanos fundamentais, com ênfase sobre a dignidade da pessoa humana, pois o conceito de dignidade reflete sobre o que é essencial para o ser humano. A preservação da dignidade humana gera um efeito salutar na sociedade, transformando-a em uma instituição mais justa, na qual todos os cidadãos possam conviver em melhor harmonia com seus direitos permanentemente respeitados. Sempre que a dignidade da pessoa humana é lesionada, há que se amenizar o mal que foi causado, sendo esse indivíduo compensado pelo dano moral sofrido.

Entende-se assim que o fenômeno assédio moral sempre existiu, vez que remonta à própria origem do trabalho. Entretanto a nova realidade nas relações de trabalho, voltada para a produtividade e concorrência desenfreadas, aliada ao avanço tecnológico, bem como a crescente conscientização das pessoas acerca dos direitos inerentes à personalidade, à liberdade individual e de trabalho emprestaram ao fenômeno, importância maior que no passado, colocando o tema no centro de discussões, que buscam a sua resolutividade e prevenção.

CAPITULO I - OS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os direitos humanos constituem direitos básicos a todos os seres humanos, que fundamentam vários aspectos da vida do indivíduo e fornecem ao mesmo direcionamento, frente a situações do cotidiano, sendo inerentes à própria história do ser humano, que deve ser respeitada de modo a não ferir o princípio da dignidade da pessoa humana.

Segundo Tavares (2010, p.527), há uma verdadeira desordem terminológica onde se registram autores que usam nomes tão díspares quanto aos direitos humanos, denominando-os de direitos humanos fundamentais, liberdades públicas, direitos dos cidadãos, direitos da pessoa humana, direitos do homem, dentre outros, sendo necessário, porém, sedimentar uma terminologia adequada, pois se trata de uma questão essencial.

Observa-se diante desta consideração, que a definição sobre o termo “direitos humanos” passou por uma série de mudanças de cunho terminológico e que representa transformações de caráter histórico, visando diante disso a delimitação de um conceito que permeasse sua ideia central em dado momento da história, e que não se distanciasse de características essenciais.

A partir da construção do conceito dos direitos humanos, resultou ao término da definição de sua terminologia, uma definição de caráter polissêmico, controverso e de aspecto estruturante. Caracteriza-se como polissêmico, pois não lhe é atribuído um sentido único contemplando em seu conceito múltiplas prerrogativas, sendo controverso, pois promove a abertura de espaços para discussões e debates que estimulam a reflexão, e em sua grande maioria, são polêmicos, de cunho estruturante, pois diz respeito às questões de fundo, que são pertencentes a todos os seres humanos.

Compreende-se diante desta prerrogativa acima mencionada, que sua definição encontra-se relacionada a uma concepção naturalista dos direitos humanos, enraizada mediante sua construção histórica nos direitos naturais, inerentes, portanto, à própria natureza humana. Por conseguinte, não sendo passível de qualquer consensualização, exigindo assim seu reconhecimento e proteção, haja vista que se inscrevem na natureza humana, e não garanti-los significaria opor-se à própria natureza do homem, desrespeitando a sua própria origem. (CARBONARI, 2008) Infere-se assim a sua correlação com valores oriundos da

natureza humana e que portando necessitam ser garantidos em sua plenitude de modo a não ferir a integralidade dos direitos humanos.

Para Barbosa (2014) outro aspecto a ser pontuado diz respeito à historicidade do homem, e por sua vez como as concepções clássicas dos direitos humanos se apresentam, onde os direitos são determinados pela época em que o homem vive. Quanto aos diferentes conceitos elencados ao longo do seu processo de construção, observam-se diferenças conceituais dos entendimentos universais ou relativos acerca da origem dos direitos humanos, apresentando ao longo do seu delineamento elementos inseparáveis a constituição do ser humano.

Segundo Carbonari (2008) a concepção advinda dos direitos humanos está presente tanto no direito quanto na filosofia, pois o conceito clássico de natureza humana entende o ser humano essencialmente como ser social. E o reconhecimento de seus direitos ocorre somente na sociedade e é ela que garante ao ser humano a realização em sua plenitude. Detém de direitos, portanto, somente àqueles que estão nela, ou seja, sua natureza é essencialmente social. Em termos jurídicos, esta discussão aparece num debate muito comum, que põe em comparação os direitos humanos e os direitos fundamentais. Sumariamente, defende-se que a teoria dos direitos fundamentais somente pode ser configurada dentro dos direitos humanos exigíveis se estiverem incorporados na legislação como direitos fundamentais. Fora desta possibilidade, os direitos humanos não têm mais força que uma orientação doutrinária e moral.

A colocação acima mencionada demonstra a inserção dos direitos humanos em disciplinas diversas que se conectam a partir das discussões oriundas, que remetem aos direitos humanos, e que nos remonta à ideia da sua associação e enraizamento oriundo da natureza humana, que parte do reconhecimento da sociedade como o único meio que pode garantir o cumprimento dos direitos humanos em sua integralidade, e a sua confrontação com o denominado - direitos fundamentais, que leva ao posicionamento contrário de alguns adeptos do mesmo no que diz respeito às ideias apresentadas de incorporação dos aspectos legislativos que norteiam a ambos.

Diante disso, Barbosa (2014) ressalta-se a importância da concepção e seu fundamento, ou preponderância, de uma definição de direitos humanos como resultante da estipulação da utilidade social, sendo resultado da soma dos direitos fundamentais de vários indivíduos que constituem o seio social em que vivem, devendo ser protegido, em

determinados casos, permanecendo em posição superior ao interesse do particular na questão de direitos humanos, quando isso vier a comprometer a ordem pública ou a saúde social.

A partir dessas considerações, Mbaya (1997) ressalta que poderia definir os direitos fundamentais como os direitos considerados básicos para qualquer ser humano, independentemente de condições pessoais específicas, sendo, portanto, direitos que compõem um núcleo intangível de direitos dos seres humanos submetidos, aos quais está submetida uma determinada ordem jurídica. Dessa forma, os direitos humanos exprimem uma antinomia fundamental na sociedade humana, antinomia que vai da relação entre a pessoa humana e sociedade à relação da pessoa humana com todos os seus congêneres.

Percebe-se diante dessa prerrogativa que os direitos humanos remetem à defesa do ser humano, algo que não pode ser tomado, que compreende uma perspectiva maior do que a atualmente defendida, alicerçada na própria defesa do indivíduo, pois os direitos humanos são inerentes à sua origem.

De posse das considerações iniciais é notório que os autores apresentados acima em alguns aspectos se põem em defesa da utilização do termo direitos fundamentais, declarando inadequadas as outras terminologias utilizadas, uma vez que a construção da atual definição apresentada é resultante de diferentes momentos históricos e pertencentes a classes divergentes e variadas.

Carbonari (2008) declara que a noção de direitos humanos tem uma unidade normativa interna, que se funda na dignidade igualmente diversificada de cada ser humano como sujeito moral, jurídico, político e social. Esta unidade normativa abre-se tanto à orientação da construção dos arranjos históricos para sua efetivação e à crítica daqueles arranjos que não caminham concretamente na perspectiva de sua efetivação quanto à reconstrução permanente da própria noção de dignidade como conteúdo construído na dinâmica de sua efetivação.

Desse modo reitera-se que os direitos definidos como fundamentais são considerados indispensáveis à pessoa humana, imprescindíveis para assegurar a todos uma existência digna, livre e igual. Nesse cenário a definição desses direitos denominados fundamentais envolve diferentes aspectos, pode-se afirmar que eles dizem respeito aos direitos básicos conforme já mencionados, que o indivíduo, natural e universalmente possui em face do Estado, e que deve ser respeitado por todos.

De acordo com Silva (2010, p.183)os direitos fundamentais são situações jurídicas, objetivas e subjetivas, definidas no direito positivo, em prol da dignidade, igualdade

e liberdade da pessoa humana, caracterizando-se na forma de direitos constitucionais, na medida em que se inserem no texto de uma constituição ou mesmo constem de simples declaração solenemente estabelecida pelo poder constituinte. São direitos que nascem e se fundamentam, portanto da soberania popular.

Desse modo segundo Carbonari (2008) a igualdade é complemento da liberdade, ou seja, condição fundamental da garantia dos direitos, tendo em vista que a igualdade deixa de ser princípio formal para se transformar em condição histórica de garantias estruturais. Nesta concepção, perde-se a vinculação dos direitos humanos a uma natureza humana, já que ela própria é entendida como construção histórica. A humanidade não é, portanto, uma entidade ou um produto. Direitos humanos é construção histórica, assim como é histórica a construção da dignidade humana. Portanto, o núcleo conceitual dos direitos humanos radica-se na busca de realização de condições para que a dignidade humana seja efetiva na vida de cada pessoa, ao tempo em que é reconhecida como valor universal. A dignidade é a construção de reconhecimento e, portanto, luta permanente contra a exploração, o domínio, a vitimização, a exclusão. Carrega a marca da contradição e da busca de sínteses históricas que possam vir realizá-la como efetividade na vida de todos e todas.

A Constituição de 1988 conforme Marchini Neto (2012) institucionaliza a instauração de um regime político democrático no Brasil e proporciona um avanço na consolidação legislativa das garantias e direitos fundamentais. Por meio desta Constituição os direitos humanos também ganham importância nunca antes verificada no âmbito do Governo Federal.

De acordo com Dornelles (2005) a ampliação do conteúdo dos Direitos Humanos seguiu o caminho aberto pelas reivindicações sociais e pelas transformações econômicas e políticas, que marcaram as sociedades nos últimos três séculos, possibilitando importantes conquistas civilizatórias para a humanidade. Esse processo de ampliação de direitos passou a contemplar as demandas levantadas pelas lutas democráticas e populares, que historicamente passaram a expressar os anseios de toda a humanidade. Sob essa perspectiva, os Direitos Humanos são substanciais a uma sociedade democrática, e é em nome de tais direitos que se possibilitam o debate público-democrático, a contestação, a democracia, a luta e o conflito democrático, constituindo o espaço público, de fala e execução, possibilitando o exercício, individual e coletivo da cidadania. Assim entende-se que ao compreender os direitos fundamentais como direitos de defesa, torna-se mais sólida a afirmação de que no conceito

ocidental de democracia, “governo pelo povo e limitação de poder” estão indissolúvelmente combinados.

Segundo Moraes (2016, p.37), os representantes são escolhidos pelo povo, que agindo como mandatários, decidem os destinos da nação. Nessa prerrogativa, o poder é delegado pelo povo a seus representantes, no entanto este não é absoluto, observam-se várias limitações, inclusive com a previsão de direitos e garantias individuais e coletivas do cidadão relativamente aos demais cidadãos e ao próprio Estado.

Neste cenário, a Constituição confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema dos direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, ou seja, na concepção que faz a pessoa fundamento e fim da sociedade e do Estado. Assim sendo, a Constituição Federal de 1988, privilegia a temática dos direitos fundamentais, os quais, inclusive, são elevados à cláusula pétrea, o que demonstra a vontade constitucional de priorizar esses direitos e garantias. O artigo 60, § 4º, apresenta as cláusulas pétreas do Texto Constitucional, ou seja, o que não pode ser mexido na Carta Magna de 1988. Integram esse núcleo intocável: a forma federativa de Estado, o voto direto, secreto, universal e periódico, a separação dos Poderes e os direitos e garantias individuais.

Piovesan (2007) infere que ao considerar-se que toda Constituição deve ser compreendida como unidade e como sistema que privilegia determinados valores sociais e pode-se afirmar que a Carta Magna de 1988 elege o valor da dignidade humana como valor essencial, que lhe dá unidade de sentido. Isto significa que o valor da dignidade humana informa a ordem constitucional de 1988.

A atual Constituição Federal inova ao aumentar a dimensão dos direitos e garantias, incluindo no catálogo de direitos fundamentais não apenas os direitos políticos e civis, mas também os sociais (Capítulo II, Título II), não havendo registros da inserção em Constituições anteriores da declaração de direitos, os direitos sociais, pois nas Constituições anteriores as normas relativas a esses direitos encontravam-se espalhadas no âmbito da ordem econômica e social, não constando do título dedicado aos direitos e garantias.

Canotilho (1995, p.43) afirma que como são elementos constitutivos do Estado de Direito, os direitos fundamentais são um elemento básico para a realização do princípio democrático, dado que o exercício democrático do poder significa a contribuição de todos os cidadãos para o seu exercício, pautado no princípio do direito de igualdade e da participação política, que se manifesta por meio da participação livre, assente em importantes garantias para a liberdade desse exercício, envolvendo a abertura do processo político no sentido da

criação de direitos sociais, econômicos e culturais, constitutivos de uma democracia econômica, social e cultural. Realça-se esta dinâmica dialética entre os direitos fundamentais e o princípio democrático. Ao pressupor a participação igual dos cidadãos, o princípio democrático entrelaça-se com os direitos subjetivos de participação e associação, que se tornam, assim, fundamentos funcionais da democracia.

Canotilho (1995) dentro do contexto dos direitos fundamentais, este como direitos subjetivos de liberdade, cria um espaço pessoal contra o exercício de poder antidemocrático, e como direitos legitimadores de um domínio democrático asseguram o exercício da democracia mediante a exigência de garantias de organização e de processos com transparência. Por fim, como direitos subjetivos a prestações “social, econômica e cultural”, os direitos fundamentais constituem dimensões impositivas para o preenchimento intrínseco, por meio do legislador democrático, desses direitos.

Dornelles (2005) infere que o conceito de direitos humanos apresenta uma série de interpretações que dependem da orientação, que se tenha sobre o fenômeno jurídico, a sociedade e as relações de poder. Dessa maneira, o conteúdo dos Direitos Humanos é marcadamente político e ideológico, não existindo uma uniformidade conceitual sobre o tema. A fundamentação dos direitos humanos, assim, passa por inúmeras definições. Seja entendendo-os como valores, ou apenas como direitos que se tornam fundamentais pela força legal. O que importa é que após 1948, com a Declaração Universal da Organização das Nações Unidas, tornou mais usual, a atual denominação “direitos humanos”, pela sua importância simbólica e de valor, que expressa um caráter de universalidade para todos os seres humanos.

Para Bobbio (2004, p.18) a definição dos direitos humanos se apresenta de forma imprecisa, ou melhor, muito diversificada, uma vez que conduz aquele que investiga a realizar afirmações circulares, ou mesmo avaliações acerca da finalidade de tais direitos, sendo tão amplos quanto à definição que o permeia. Nesse cenário pode-se dizer que a compreensão sobre os direitos humanos é resultante da aquisição de maturidade, que leva ao aperfeiçoamento do homem, possibilitando ao mesmo compreender as vertentes que o norteiam.

Dornelles (2005) declara que os direitos e valores considerados fundamentais variam, de acordo com o modo de organização da vida social e o contexto histórico. Dessa maneira, é que se torna impossível determinar um único fundamento absoluto dos direitos humanos. Ao contrário, pode-se partir de três concepções diferentes no campo da sua

fundamentação jurídica e filosófica: concepções idealistas, concepções racionalista-positivistas, concepções crítico-materialistas. A concepção idealista nos remete ao campo do modelo jusnaturalista e busca a sua base de fundamentação em uma visão abstrata, ideal, identificando os direitos humanos a valores informados por uma ordem superior metafísica de conteúdo transcendente que se expressa com anterioridade à sociedade e à existência do Estado político, tendo como fundamento a razão natural do ser humano.

Barbosa (2014) constata que os direitos humanos se configuram mais abrangentes que os direitos fundamentais por si só, haja vista, que estes aos quais se referem, se dá sobre aqueles que se referem como direitos fundamentais, que se encontram sob um determinado ordenamento jurídico.

Diante disso, será dada sequência às considerações apresentadas e que remontam a proposições que discorrem sobre os direitos humanos fundamentais nas relações de trabalho e que são norteadas por aspectos históricos e que culminam em um cenário atual profundas reflexões teóricas.

1.1 Aspectos históricos dos direitos humanos fundamentais

Discorre-se a seguir acerca de aspectos históricos e de concepções filosóficas que norteiam os direitos humanos fundamentais. Preliminarmente se faz necessário, tecer uma breve explicação acerca dos direitos humanos para uma melhor compreensão desse estudo, mostrando inicialmente como surgiu a concepção atual de direitos humanos fundamentais, cujo contexto histórico remonta a outras definições, dentre elas direitos humanos, direitos fundamentais e direitos do homem.

Segundo, Carbonari (2008) a concepção histórico-crítica dos direitos humanos retomaa compreensão da construção histórica em que a mesma surgiu, em meio a contradições e condições da realidade social, oriundas de um contexto social de determinada época, que propiciou o reconhecimento das liberdades fundamentais, ao compreender que a garantia dos direitos humanos exige a compreensão por parte dos seres humanos de sua complexidade, em que é necessário um segmento estruturado e condições sociais, econômicas e culturais que possam torná-las efetivas para todos, conforme a sua definição se mostra.

Por este aspecto, é notório que a implementação de direitos humanos mediada pela normatização, por meio de marcos “legal e jurídico”, se fez insatisfatoriamente, onde se percebe a contraditoriedade dos mesmos advindos do meio em que surgira, o que mostra que

as lutas pela institucionalização deles promoveram condições, instrumentos e mecanismos, que provocaram a sua exigência pública, enfraquecendo a força constitutiva da dignidade humana, enquanto um processo permanente de dimensão de novos conteúdos e de alargamento permanente do seu sentido, que advém do sua compreensão como direito humano fundamental.

Nesse cenário Carbonari (2008) infere que a conquista dos direitos humanos encontra-se enraizada em lutas emancipatórias de promoção a liberdade do povo, e que ainda estão presentes na nossa sociedade, que se propagou ao longo dos séculos, em que se fundamenta a real compreensão do entendimento do sentido dos direitos humanos, que se radicam por meio da construção de conhecimento, sendo bem mais do que prerrogativa disponível, mais se constituindo em um processo, que se traduz em processo de criação de condições de interação multidimensional, que se dá em amplos segmentos, planos multivariados e dimensões distintas e múltiplas, sendo interpessoal, grupal-comunitária, genérico-planetária, conjugando cotidiano e utopia, cultura e natureza, ação e reflexão, entre outras.

Quanto ao seu contexto histórico a história dos direitos fundamentais está diretamente ligada ao aparecimento do constitucionalismo, no final do século XVIII, que, entretanto, herdou da idade média as ideias de contenção do poder do Estado em favor do cidadão, sendo exemplo mais relevante neste sentido a célebre Magna Carta, escrita na Inglaterra, em 1215.

A primeira nomenclatura que surgiu foi a dos direitos do homem, a qual remonta à época do jusnaturalismo, pois bastava ser homem para possuir direitos e poder usufruí-los. Entretanto, tal nomenclatura sofreu várias críticas devido ao termo homem, tendo em vista que tais direitos não eram apenas inerentes às pessoas do sexo masculino, mas, sim, a qualquer pessoa humana, inserindo as do sexo feminino. Após várias oposições com relação à nomenclatura adotada, os direitos do homem passaram a ser chamados de direitos fundamentais, os quais se ocupam do plano constitucional e visam assegurar e proteger os direitos inerentes a cada ser humano para que possam usufruir de uma vida digna.

Para Canotilho (1995), as expressões “direitos do homem e direitos fundamentais” são frequentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira, os direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos contemplando uma dimensão jusnaturalista-universalista

enquanto direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico, institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente.

Na primeira parte desse estudo, pode-se vislumbrar mais atentamente sobre a dificuldade de conceituação dos direitos humanos resultantes de divergências conceituais distintas que não ofertam uma exposição precisa e clara do que é e como um direito é reconhecido como humano. (BAEZ; ROSALEN, 2012).

Bobbio (2004, p.17) declara que os direitos fundamentais são uma construção histórica, como se pode observar no decorrer das considerações apresentadas, se evidenciam nas concepções apresentadas sobre os mesmos, variam de época para época e de lugar para lugar. Exemplificado por meio da Revolução da França onde os direitos fundamentais podiam ser resumidos em “liberdade, igualdade e fraternidade”, atualmente, porém o conceito de direitos fundamentais alcança até mesmo questão inimaginável naquela época.

Conforme Fachin (2009) a ideia de direitos humanos ganhou demasiada importância ao longo da história, tendo em vista que seus pressupostos e princípios têm como finalidade a observância e proteção da dignidade da pessoa humana, de maneira universal, ou seja, abrangendo todos os seres humanos. Observa-se que com o advento da modernidade surgem outras concepções de pessoa, e conseqüentemente de direitos humanos e de direitos fundamentais.

As referidas propostas não oferecem, acerca de sua definição, uma explicação prática sobre como reconhecer determinado bem como sendo integrante da categoria: direitos humanos. Isso se dá em consequência dos conceitos se limitarem a indicar alguns traços do instituto como os seus titulares, os colocando como inatos ao ser humano e, por fim, apontam alguns exemplos, sem explicar o motivo pelo qual os direitos ali inseridos devem ser considerados como direitos humanos. (BAEZ; ROSALEN, 2012).

Em termos históricos, segundo Carbonari (2008) a luta permanente contra a exploração, o domínio, a vitimização, e a exclusão. Constituem a base das lutas pela emancipação e pela construção de relações solidárias e justas. Por isso, o processo de afirmação dos direitos humanos sempre esteve e continua profundamente imbricado às lutas libertárias construídas, ao longo dos séculos pelos oprimidos e vitimados, para abrir caminhos e construir pontes de maior humanidade. Isto porque, a realização dos direitos humanos é um processo histórico, assim como é histórico seu conteúdo.

Eclodem nesse período os pactos forais e as cartas de franquias, determinadas proteções dos direitos estamentais, que visavam garantir alguns importantes direitos das

peças como: o domicílio, a propriedade, a segurança, a defesa de direitos em juízo. A Magna Carta Inglesa (1215-1225) foi o mais conhecido desses documentos.

As declarações de direitos na acepção moderna, entretanto, só surgiram no século XVIII, a partir das Revoluções Americana e Francesa, que foram as gêneses da formação da mais completa custódia dos direitos humanos fundamentais. O mais importante documento é a Declaração de Direitos de 1689 (*Bill of Rights*), o qual limitava os poderes reais, propondo, dentre outras coisas, a liberdade, a vida e a propriedade privada, assegurando o poder do Parlamento na Inglaterra. Nasce então, na Inglaterra, a conhecida monarquia constitucional, subordinada à soberania popular, que teve Locke como seu principal teórico e serviu de impulso ideológico para a organização das democracias liberais da Europa e também da América nos séculos XVIII e XIX.

A Declaração de Direitos do Bom Povo de Virgínia (1776) é a primeira declaração de direitos fundamentais que consolidou as bases dos direitos do homem, preocupando-se com um método de limitação de poderes e reconhecimento dos direitos naturais como imprescritíveis ao homem. Esta declaração de direitos formulada pelos representantes do bom povo de Virgínia, reunidos em assembleia geral e livre, elencaram os direitos que pertencem a eles e à sua posteridade, como base e fundamento do governo.

A Declaração de Direitos do Bom Povo de Virgínia (1776) declara que todos os homens são, por natureza, igualmente livres e independentes, e têm certos direitos inatos, que são o gozo da vida, da liberdade com os meios de adquirir, de possuir a propriedade e de buscar, obter felicidade e segurança. Que o governo é instituído, ou deveria sê-lo, para proveito comum, proteção e segurança do povo, nação ou comunidade, que de todas as formas e modos de governo, a melhor é àquela mais capaz de produzir maior felicidade e segurança, a que está mais eficazmente assegurada contra o perigo de um mau governo; e que se um governo se mostra inadequado ou é contrária a tais princípios, a maioria da comunidade tem o direito indiscutível, inalienável e irrevogável de reformá-lo, alterá-lo ou aboli-lo da maneira considerada mais condizente com o bem público.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) teve como influência a Declaração de Virgínia. O conteúdo da declaração proclama os princípios da liberdade, da igualdade, da propriedade, legalidade e as garantias individuais. De maior repercussão foi a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, na qual se destacou, especialmente, a igualdade dos homens e seus direitos inalienáveis, dentre eles: o direito à

vida, liberdade e à busca da felicidade. Estabeleceu, ainda, caber ao povo o direito de modificar ou suprimir a forma de governo que torne destrutiva em seus fins.

A Constituição dos Estados Unidos da América (1787) não possuía, a princípio, uma declaração dos direitos fundamentais do homem, contudo, posteriormente fora elaborada uma Carta de Direitos, para garantia dos direitos fundamentais do homem, inseridas por emendas à Constituição até 1975, que compõem o *Bill of Rights* do povo americano.

As declarações dos séculos XVIII e XIX se voltam para a garantia formal das liberdades, em que a burguesia estava politicamente oprimida. Este período é marcado pelo desenvolvimento industrial e conseqüente constituição da classe operária, que não possuía condições materiais para exercer estes direitos abstratos quando o Estado se abstinha.

A Constituição do México (1917) foi a primeira a sistematizar os direitos sociais. Neste mesmo sentido, observou a Constituição de Weimar, de 1919, que influenciou no constitucionalismo após a 1ª Guerra Mundial. As declarações de direito do século XX tiveram como alicerce o universalismo e o social, consagrando os direitos sociais. Esta universalização dos direitos, de caráter estatal, começou a ser respeitada internacionalmente. A Carta das Nações Unidas (1945) encampou ideia do respeito aos direitos fundamentais do homem. Neste contexto, foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), nesta organização foi designada a Comissão dos Direitos do Homem, a qual competiu redigir a Declaração Universal dos Direitos do Homem. A evolução dos direitos sociais teve seu apogeu com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, promulgada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, onde estão relacionados os direitos fundamentais do homem.

Pode se observa que a partir dos marcos históricos elencados, estes, por sua vez, obedecem a uma seqüência cronológica, em que se pode constatar a apreensão que aparece na evolução das declarações de direitos, manifestada pela necessidade de se promover a eficácia, por intermédio das garantias constitucionais, de forma que estas declarações de direitos fossem providas de força e instrumentos jurídicos de efetividade.

Dornelles (2005) afirma que os direitos fundamentais são o resultado de um longo processo histórico, de uma lenta evolução. Eles não nasceram em uma data específica e nem foram engendrados em um único país, embora alguns momentos da história e certos Estados possam ser mencionados como relevantes para seu surgimento e fortalecimento. Apesar de os termos “direitos humanos e direitos fundamentais” terem aparecido na França durante o século XVIII, e a sua formulação jurídico-positiva no plano do reconhecimento constitucional

datar do século XIX, as origens de sua fundamentação filosófica remontam aos primórdios da civilização humana.

Consoante França (2016) a denominada concepção contemporânea dos direitos humanos teve marco com a introdução da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em que foi estabelecida a proteção universal dos direitos humanos, sendo resultantes dos textos constitucionais de diversos Estados e a criação de democracias recentes, tendo sua origem após a ocorrência da Segunda Guerra Mundial em vista das atrocidades cometidas pelo governo nazista, contribuindo para fortalecer a ideia de direitos válidos universal e categoricamente, centrados não mais na soberania estatal, mas na ótica da humanidade, e no respeito a esta.

Portanto, constata-se que a procura por uma definição sobre os direitos humanos almejando a construção de uma definição que se remeta ao contexto ético, baseado na dignidade da pessoa humana, demonstrou que esta assume caráter universal, que se vincula à proteção dos direitos humanos, enquanto fundamento de todas as normas morais ou jurídicas que protegem os direitos inerentes a todo ser humano em suas complexas formas de exteriorização e entendimento, seja no âmbito individual, seja como parte de um todo coletivo, pois os direitos humanos são inatos à própria origem do homem.

As informações apresentadas nos mostram que os direitos humanos são oriundos de reivindicações universalmente reconhecidas como válidas, independentemente do fato de serem reconhecidas ou não pelas leis. Assim, os direitos humanos, mediante à sua própria construção histórica, são elementos inseparáveis dos seres humanos, existentes até nos ambientes de maior degradação em que são verificadas as suas piores violações, onde o mais miserável dos indivíduos, que é desprovido de todo o resto, é detentor dos direitos humanos, que é inerente à característica revolucionária, em que os mesmos estão inseridos, e, que independente de sua situação socioeconômica.

1.2 Concepções filosóficas dos direitos humanos

A filosofia na visão de Pequeno (2004) tem como uma de suas mais importantes finalidades a de construir conceitos, em que a busca pelo sentido das coisas é seu ofício primário, tendo como centro de suas indagações sua fundamentação, de modo que, um discurso filosófico caracteriza-se fundamentalmente pela amplitude de sua indagação. A partir dessa premissa são respondidos inúmeros questionamentos, no que concerne aos direitos

humanos, entendido como o pressuposto necessário para que a pessoa humana possa ter uma vida com dignidade, se configurando como instrumento de garantia da preservação e proteção da dignidade humana, que é por sua vez, àquilo que caracteriza a humanidade do homem.

Ao serem pontuadas as questões filosóficas que permeiam os direitos humanos, é necessário atentar-se ao fato que este não pode ser dissociado da investigação e aprofundamento dos problemas históricos, sociais, econômicos, jurídicos que o norteiam, associados à sua plena execução, em que são pontuados alguns questionamentos, que indagam sobre a priorização da fundamentação dos direitos humanos na atualidade, onde o autor Norberto Bobbio declara que o problema central encontra-se não apenas na fundamentação dos direitos humanos, mas em sua proteção.

A ação de fundamentação filosófica dos direitos humanos no dizer de Carbonari (2008) carece que sejam dadas prerrogativas teóricas que as sustentem por meios conceitos e posições. Fundamentar por sua vez significa, que qualquer posicionamento, por mais legítimo que seja, por mais necessário, positivo, exige que sejam apresentados argumentos consistentes que o sustentem. Desse modo, o processo de fundamentação denota, portanto, colocar em pauta, o que significa construir sentido, significado, além das regras para tal, de forma rigorosa ao que está. Em discussão do ponto de vista filosófico é estabelecer certeza, ou grau de certeza.

Iminente as proposições filosóficas que os direitos humanos estão enraizados, emergem proposições que remontam ao termo direito, usado pelo homem em diferentes situações, em que adquirem significados diversos. Reale (2010, p.61-64) ensina que a palavra direito é marcada pela ambiguidade, em que muitas vezes se usa a mesma como sinônimo de lei, ciência jurídica e até mesmo como justiça, provocando confusões ao seu objeto, e que é simultaneamente fato histórico-social, uma ordem de valores e um conjunto de normas.

Para Ximenes (2012) o direito é objeto de diferentes ciências, como a história do direito, que estuda seu desenvolvimento no tempo, a sociologia jurídica, que estuda o fenômeno jurídico e a ciência jurídica propriamente dita. Assim, não é possível existir um extremado rigor terminológico no conceito de direito, que fatalmente se ajustará à complexa conduta humana.

O conteúdo dos direitos humanos (CARBONARI, 2008) pode ser entendido em diferentes campos, sempre como racionalidade prática: um normativo de caráter ético e jurídico, outro político. O conteúdo normativo contribui para determinar o agir. Quando se diz que o normativo se desdobra em ético e jurídico, com isso se pretende localizar os direitos

humanos num intervalo, como reserva, crítico entre a ética e o direito, mesmo que muitas posições insistam em tê-los ou como éticos ou como políticos; localizá-los em um ou outro destes extremos significa reduzir seu conteúdo. Comumente se encontra posições que insistem em advogar a centralidade do aspecto jurídico.

É importante salientar (SARLET, 2009, p.34) que tanto o pensamento de Kant quanto todas as outras concepções, que sustentam ser “a dignidade” atributo exclusivo da pessoa humana, podem estar sujeitas à crítica de um excessivo antropocentrismo, pois tais posicionamentos colocam a pessoa em lugar privilegiado em relação aos demais seres vivos, tendo em vista sua racionalidade.

Segundo Norberto Bobbio (2004), os direitos humanos nascem como direitos naturais universais, desenvolvem-se como direitos positivos particulares quando cada constituição incorpora declaração de direitos para finalmente encontrar a plena realização como direitos positivos universais.

Alguns direitos inseridos no contexto social, principalmente, os que se referem às questões trabalhistas tiveram seu aparecimento apenas no segundo momento da Revolução Francesa, cuja ótica predominante até o início do século XX é a individualização dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. Mediante a Revolução Francesa, ocorrida em 1789, se acentuaram os movimentos e documentos escritos que almejavam a garantia dos referidos direitos de caráter elementar aos cidadãos. Conforme mencionado anteriormente, um dos documentos mais conhecidos neste sentido foi denominado “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão”, publicado no ano de 1789, fruto da revolução ocorrida em território francês. Diante disso, é necessário enfatizar que no século dezoito inúmeras conquistas foram alcançadas dentro da perspectiva substancial e definitiva.

No entanto para Piovesan (2007) a fim de que esses direitos fossem alcançados com repercussão universal fez-se necessária a promulgação de um discurso internacional sobre dos direitos humanos, a fim de assegurar a todos o direito a ter direitos, sem discriminações. E somente a partir do pós-guerra é que se passou a falar acerca do movimento de internacionalização dos direitos humanos. A partir das crueldades cometidas durante a segunda guerra mundial, a comunidade internacional passou a reconhecer que a proteção dos direitos humanos constitui questão de legítimo interesse e preocupação internacional. Assim, os direitos humanos acabaram por ultrapassar e expandir-se sob o domínio reservado do Estado ou a competência nacional exclusiva. Em decorrência desse fato, foi criado um código

comum de ação composto por parâmetros globais de ação estatal, fundamentado na conformação dos Estados, no que diz respeito à promoção e proteção dos direitos humanos.

Desse modo Pequeno (2004), afirma que os problemas ligados à efetivação dos direitos humanos são numerosos, complexos e de natureza diversificada, e que as dificuldades inerentes à plena realização de tais direitos nos impõem o desafio de reavaliar os seus fundamentos, a razão de ser e a amplitude de tais postulados. Em virtude de que os direitos humanos estão enredados, ainda, em dificuldades concernentes à legitimidade de alguns dos princípios normativos que os constituem.

Segundo Bastos (1981, p.130) em 1948, após a segunda guerra mundial, a Organização das Nações Unidas fazia a edição da Declaração Universal dos Direitos do Homem, estendendo para praticamente todo o mundo o respeito e a proteção aos direitos fundamentais do ser humano. Esta declaração de 1948 se preocupou com quatro ordens de direitos individuais, os direitos pessoais do indivíduo: direito à vida, à liberdade e à segurança. Num segundo grupo estavam expostos os direitos do indivíduo em face das coletividades que compreendiam o direito à nacionalidade, de asilo para todo aquele perseguido, de livre circulação e de residência, tanto no interior como no exterior e, finalmente, direito de propriedade. Num outro grupo foram tratadas as liberdades públicas e os direitos públicos: liberdade de pensamento, de consciência e religião, de opinião e de expressão, de reunião e de associação, princípio na direção dos negócios públicos. Num quarto grupo figuravam os direitos econômicos e sociais, direito ao trabalho, à sindicalização, ao repouso e à educação.

Como descrito por Mbaya (1997) os direitos fundamentais herdaram em sua construção, um passado histórico, entretanto os direitos humanos apresentam-se em evolução constante, estando presentes sua discussão na atualidade, dada sua significativa importância, que os mesmos apresentam, onde sua manifestação própria e característica se obrigam a considerá-los como objetos científicos com campo de estudo delimitado. (MBAYA, 1997).

A causa principal do reconhecimento de direitos naturais e intangíveis em favor do indivíduo é de ordem filosófico-religiosa. Uma grande contribuição é tributada ao Cristianismo, com a ideia de que cada pessoa é criada à imagem e semelhança de Deus sendo portanto, a igualdade fundamental natural entre todos os homens. Bobbio (2004, p.17) afirma que a Declaração Universal representa a consciência histórica que a humanidade tem dos próprios valores fundamentais na segunda metade do século XX.

Emerge nessa perspectiva a necessidade de estudar quais os fundamentos dos direitos fundamentais, ou seja, quais os princípios jurídicos básicos que justificam logicamente a existência dos direitos fundamentais. Podemos apontar, basicamente, dois princípios que servem de esteio lógico à ideia de direitos fundamentais: o Estado de Direito e a dignidade humana.

O conceito de Estado de Direito (CF, art. 1º, *caput*) pode ser entendido, em poucas palavras, como o *Estado de poderes limitados*, por oposição ao chamado *Estado Absoluto*, em que o poder do soberano era ilimitado. Dentre os fundamentos que alicerçam o Estado de direito no Brasil, destacam-se a dignidade da pessoa humana, conforme está descrito no art. 1º, incisos II e III da Constituição Federal, e a cidadania. Para Piovesan (2007) vê-se aqui o encontro do princípio do Estado democrático de direito e dos direitos fundamentais, mostrando claramente que os direitos fundamentais são um elemento básico para a realização do princípio democrático, tendo em vista que exercem uma função democratizadora.

Nesse sentido, Silva (2010) alerta para o fato que o conceito clássico de Estado de Direito abrange três características distintas, são as seguintes: submissão dos governantes e dos cidadãos ao império da lei, separação de poderes, garantia dos direitos fundamentais. Desse modo, atualmente fala-se mais em submissão à Constituição, antes mesmo da submissão à lei, com o que ganha corpo o conceito de Estado Constitucional de Direito. Ainda assim, logo se admite, que o conceito de Estado de Direito traz como devolutiva lógica: a existência e garantia dos direitos fundamentais.

A dignidade humana configura-se como um princípio aberto, mas que, podetratar-se de reconhecer a todos os seres humanos, pelo simples fato de serem humanos, alguns direitos básicos justamente os direitos fundamentais. Embora não se trate de unanimidade, a doutrina majoritária concorda que os direitos fundamentais têm sua origem na dignidade humana.

Carbonari (2008) no que concerne à fundamentação dos direitos humanos é polêmico, seja pela natureza do assunto, seja pelas perspectivas e modelos de abordagem do assunto, de modo que ao pretender ocupar-se da fundamentação filosófica dos direitos humanos já é assumir um posicionamento neste contexto, já que procurará colocar em questão aspectos que excedem o tratamento estritamente jurídico no assunto. Muito comumente o tema da fundamentação vem contrastado com o tema da realização dos direitos humanos. Ou seja, é como se numa ponta do debate pudesse ser localizado o tema da justificação e noutra

ponta o tema da realização. Rigorosamente, a questão não precisa ser tratada desta forma e, talvez, o que se tem que colocar em questão é exatamente a necessidade de construir uma fundamentação capaz de dar conta da realização.

O ponto central de interrogação reside na ideia de gerar condições de execução e cumprimento dos direitos humanos, estes por sua vez são pertencentes a cada indivíduo, não cabendo ao mesmo escolher se deseja possuí-los ou não. Consoante a essa prerrogativa, os desafios que enfrentamos não é tanto de cunho filosófico, mas jurídico e, num sentido mais abrangente, político. Assim, não se trata de identificar, quais e quantos são esses direitos, sua natureza e seu fundamento, se naturais ou de contexto histórico, se absolutos ou relativos, mas sim qual o meio mais efetivo para garanti-los, impedindo a sua violação. (BOBBIO, 2004, p.18).

Outra argumentação que comparece com força nesta direção é apresentada por Camps (1996) ao dizer que devem existir direitos básicos que defendam a pessoa e obriguem que ela seja respeitada, e que devem existir, quer cheguemos ou não, a acordo sobre sua fundamentação religiosa, natural, histórica ou racional. É impossível fundamentar o modelo que entende ser impossível fundamentar os direitos humanos congrega um conjunto de diversas tradições filosóficas. Todas comungam da dificuldade de estabelecer até a própria ideia de direitos humanos e, quando admitida esta, consideram ser impossível construir uma fundamentação.

Em grandes linhas Carbonari (2008) aponta duas grandes correntes se inscrevem neste modelo: uma que poderia ser chamada genericamente de relativista e outra de positivista. A postura relativista defende, em linhas gerais, a ideia de que não é possível sustentar valores comuns e muito menos interesses ou utilidades comuns. Os princípios são incompatíveis entre si, ademais, não existem pressupostos que permitam justificar decisões sobre valores. Os positivistas de várias matrizes concordam que esta é uma questão insolúvel, que comunga, em geral da ideia de que é impossível fundamentar valores, visto que não são suscetíveis de serem confirmados, já que são construções que não respondem à fórmula do ser e sim, a do dever ser. Portanto, não são passíveis de verificação empírica.

Diante das informações elencadas, é notório que a filosofia e os direitos humanos encontram-se entre os saberes que são imprescindíveis, ainda que muitos os interpretem como elementos dispensáveis, entretanto necessários. Havendo dificuldades para sua compreensão, onde as discussões que emergem do seu estudo são fundamentais para promoção do bem-estar na sociedade, expressa em dignidade e direitos, se constituindo como pano de fundo na

reflexão que se propõe a fazer neste trabalho, e que se constrói como proposição para o estabelecimento de uma relação de significados entre a filosofia e os direitos humanos. (CARBONARI, 2007).

1.3 O contrato nas relações trabalhistas

De acordo com D'Angelo (2010) o direito do trabalho elencou o trabalho subordinado como o objeto de suas teorizações. Por este motivo a disciplina direito individual de trabalho gira em torno do nascimento, da vida e da morte do contrato individual de trabalho. Todavia, o elemento que caracteriza a relação jurídica especial é, sem dúvida, a subordinação ou dependência. Por se tratar de uma relação notadamente desigual, o direito do trabalho atribui uma superioridade jurídica àquele que aparecia num dos polos dessa relação, ou seja, o empregado a fim de compensar a sua inferioridade econômica. O empregado sempre foi a parte vulnerável dessa teoria, posto que o elemento de subordinação, confere ao empregador o poder disciplinar, diretivo ou de comando admitindo o salário e dirigindo a prestação pessoal de serviços.

O contrato de trabalho na opinião de Cançado (2009) surge quando o homem consegue ser livre juridicamente, sendo permitido que este possa prestar voluntariamente serviço a outrem, ao encontrar-se sem terra e sem ferramentas, separado do meio de produção. Diante disso, destituídos dos meios de produção, os homens não têm escolha, passando sob esse cenário a vender a sua força de trabalho para manter sua sobrevivência, e assim adquirir aquilo que eles necessitam. Essa relação jurídica efetiva-se entre uma pessoa humana que trabalha e o sistema econômico capitalista. Aquele se obriga a prestar, pessoalmente, serviços não eventuais, de forma subordinada e remunerada, em prol do que detém o capital. Este almeja a crescente e ininterrupta lucratividade, que se obtém da circunstância de o valor-trabalho ser inferior ao valor da coisa por ele produzida e comercializada.

Acredita-se que as relações de trabalho surgiram com a própria humanidade, quando o homem passou a viver em sociedade, surgindo a partir dessa premissa a concepção de contrato, que se configura como um mecanismo desenvolvido para preservar e tornar pacífica a convivência humana. No entanto, a partir da análise de toda a evolução histórica, a ideia moderna de contrato encontra-se pautada nos preceitos originários do Direito Romano, onde há o declínio do direito individual e o surgimento do direito social, cujo foco era a promoção do bem-estar comum e dos interesses sociais para uma sociedade justa e livre.

No Brasil, o princípio da finalidade social do contrato é exaltado a partir de nova concepção de propriedade que foi instituída mediante a Constituição Federal de 1988 que em seu artigo 5º, XXIII preceitua que a propriedade atenderá ao seu objetivo função social. O Código Civil de 2002, como norma de ordem pública, impõe em seu artigo 421 que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato. Sob essa premissa, entende-se que a função social do contrato é concernente aos princípios da boa fé com o da ordem econômica e ao núcleo do interesse do contrato, colaborando assim para a construção de um ambiente contratual justo, ético e equitativo das relações negociais, onde o artigo 421 deve-se constituir instrumento para a garantia de efetividade dos direitos, em que sejam reinterpretadas as relações jurídicas que eliminam, reduzem ou mitigam o sistema jurídico de proteção ao trabalhador.

A implementação e consolidação das leis de trabalho, mais especificamente, em seu artigo 442 define que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego. Para Martins (2011) o contrato de trabalho trata do negócio jurídico entre uma pessoa física, o empregado e uma pessoa física ou jurídica, o empregador sobre condições de trabalho, ou seja, representa um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

Segundo pontos de vistas doutrinários, existem duas teorias sobre a natureza jurídica do contrato de trabalho: a do contratualismo e a do anticontratualismo. (NASCIMENTO, 2009). Sob o ponto de vista dos contratualistas, a relação de emprego equivale a um contrato, pois simboliza a vontade do empregado e do empregador, sendo esta vontade a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico. A teoria anticontratualista entende que a autonomia baseada na vontade é o princípio norteador das relações contratuais, uma vez que se existe a supremacia de um sujeito sobre o outro, assim não existiria contrato, porque a vontade poderia estar viciada. Em verdade, só se pode propriamente observar a manifestação da autonomia da vontade quando de posse da decisão a ser tomada para o nascedouro da relação jurídica entre as partes. (D'ANGELO, 2010).

Para Martins Filho (2010) o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma ou mais pessoas naturais obrigam-se, em troca de uma remuneração, a trabalhar para outra em regime de subordinação a ela. Assim, o autor apresenta seis elementos fático-jurídicos que constituem a relação de emprego: o trabalho deve ser executado por pessoa física, com personalidade (*intuitu personae*), com onerosidade, de forma não eventual, em situação de subordinação jurídica e com alteridade. Desse modo, para a caracterização da relação empregatícia a

prestação dos serviços deve ser realizada por pessoa física, uma vez que não se admite a possibilidade do empregado ser pessoa jurídica.

Nessa perspectiva Delgado (2006) configura como imprescindível que as relações trabalhistas sejam realizadas de maneira pessoal, ou seja, que a prestação do trabalho, prestada pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade no que tange ao trabalhador.

Emerge sob as considerações apresentadas a necessidade de se distinguir a relação de emprego da relação de trabalho. Historicamente a relação de trabalho foi que surgiu primeiro, estudos apontam que esta situação se confunde com o estudo da organização do trabalho humano, que em sua evolução, apresentou períodos distintos: escravidão, servidão, corporações, manufaturas e o trabalho assalariado, onde neste último, tem-se a presença da relação de emprego. A relação de trabalho por sua vez seria àquela, que estabelece entre os dois pontos da prestação do serviço. (D'ANGELO, 2010).

Cançado (2009) descreve que o trabalho executado pelo homem, objeto do contrato nos anos de ouro, do modelo taylorista-fordista, apresentava características peculiares, sendo concentrado, operário, manual e repetitivo, o qual em face das alterações da forma de organização dos meios de produção, do avanço tecnológico e da atual ideologia neoliberal capitalista, não mais se restringe ao proletariado industrial. Na atualidade foram implementadas várias outras formas de trabalho tais como à distância, globalizado, intelectual, terceirizado, franqueado, parassubordinado, os sem carteira, além da crescente utilização da força de trabalho autônoma e pseudo-autônoma, entre outras, surgindo, ainda novas profissões, onde podemos observar o poliformismo das relações de trabalho.

No decorrer da história do ponto de vista de D'angelo (2010) ao longo dos acontecimentos vividos pela evolução do trabalho, pode-se observar no âmbito social, uma separação entre os indivíduos que trabalham e os indivíduos que se apropriam do produto do trabalho de outrem. Neste contexto, diferenciar a relação de emprego da relação de trabalho é primordial, visto que inúmeras diferenças são encontradas no âmbito dos vínculos jurídicos. Assim o contrato de trabalho é relativamente atual, em virtude da prerrogativa que este é produto da relação de emprego, sendo esta, por sua vez, oriunda do aperfeiçoamento das relações de trabalho desencadeada ao longo do tempo.

No entanto segundo Beltran (2009), o trabalho humano poderá dar origem a outros tipos de contrato que estejam centradas no trabalho. Podem ser exemplificadas, dentre eles, a empreitada, a parceria, a sociedade, a representação comercial. Tais modalidades de

pactos se distinguem do contrato de trabalho propriamente dito, visto que se diferenciam a partir da natureza do vínculo obrigacional.

Partindo dessa premissa (CANÇADO, 2009), o direito do trabalho se constitui instrumento essencial para a construção de uma justiça social dentro do regime capitalista, que não tem cumprido as suas funções primordiais, em especial a de melhorar as condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social e de atenuar as distorções socioeconômicas, implementando uma distribuição mais equânime de renda. Nessa linha de raciocínio, o estudo do contrato de emprego, em face das novas formas de estruturar os meios de produção dentro do atual contexto socioeconômico e político, é de grande importância. É imprescindível que se defina a sua pertinência ao atual mundo do trabalho, para que se possa estabelecer sua reafirmação ou reestruturação, em uma tentativa de revitalizar o direito do trabalho como instrumento de distribuição de justiça social.

Contudo (DELGADO, 2007), é importante perceber que ainda se detém de uma boa legislação protetiva, consubstanciada nos tratados e convenções internacionais e da Organização Internacional do Trabalho, na própria Constituição da República, que consagra a dignidade do homem, do trabalhador, e clama a efetivação dos direitos fundamentais e sociais lá proclamados, entre os quais o direito do trabalho, além, é claro, das normas infraconstitucionais, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho.

Destaca-se dentro desse ambiente, que o direito do trabalho é um meio de construção da democracia, apresentando-se como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, que se constitui no Estado democrático de direito, que coincidindo com uma das principais funções do Direito do Trabalho, que é a erradicação da pobreza e da marginalização, e a redução das desigualdades sociais e regionais (inciso III do artigo 3º da Constituição da República Federativa do Brasil -CRFB). A República do Brasil consagra a justiça social ao eleger como fundamento a proteção da dignidade humana, bem assim os valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV), sendo determinado no caput do artigo 170 da Constituição, que a ordem econômica deve fundamentar-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, observando, ainda, o valor social da propriedade (inciso III), e a busca do pleno emprego (inciso VIII).

O que se tem de concreto, como pode ser observado pelas informações apresentadas é que detém de uma boa legislação em vigor apta a proteger o trabalhador, mas que não se efetiva e não alcança ao fim a que se destina, porque o contrato de emprego não se

formaliza, conquanto a força de trabalho humana continue sendo utilizada para produzir riqueza, em que prevalece o direito dos negócios em detrimento do próprio direito estatal.

Torna-se exaustivo amoldar o contrato de trabalho aos novos modelos de trabalho que têm surgido, onde é definido o caminho da luta para frear o desmantelamento do direito do trabalho e seus princípios protetores daquele que doa sua força, o trabalho vivo, à produção capitalista. Permitir a redução das relações de emprego a patamares insignificantes dentro do mundo do trabalho, importante eliminar a grande tela de proteção do trabalhador, cuja construção foi tão cara à humanidade. Diante disso o ponto de partida central não é outro, senão o fato de que a maioria dos homens continua desprovida de propriedade e de ferramentas, vendendo sua força de trabalho ao capitalista, em que é notória a falta de autonomia do trabalhador. (CANÇADO, 2009).

Sob essa perspectiva Cançado (2009) mostra que a reestruturação do contrato de trabalho, conforme se apresentou, inicialmente, por via interpretativa, mostrando um novo olhar sobre os elementos fático-jurídicos configuradores do vínculo de emprego. Nessa nova abordagem, contudo, somente será capaz de modificar a realidade social, não constituindo apenas mais um argumento ideológico, se for norteadada pelo esquecido princípio da fraternidade.

De acordo com Gemignani e Gemignani (2009) após o rompimento das barreiras oriundas entre o ambiente de trabalho e a vida particular, a garantia dos direitos fundamentais configura-se como a criação de muros que promovem a contenção e resistência, visando por meio deste impedir a precarização das condições de vida, fazendo por meio desta perspectiva valer a efetividade da Constituição, ainda que diante da inoperância do poder frente a promulgação das normas infraconstitucionais. Nesse contexto a situação se reveste de significativa importância no âmbito laboral, posto que ao prestá-lo, o trabalhador se coloca integralmente como pessoa, propiciando a limitação da sua liberdade.

Nesse contexto, manejar direitos fundamentais só em face do Estado se torna insuficiente. O marco normativo só terá eficácia se os direitos fundamentais puderem ser garantidos também nas relações entre particulares, preservando os patamares necessários para resguardar a pessoa daquele que trabalha (SILVA, 2010). Diante desta premissa observa-se o âmbito coletivo no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, em que as ações devem ter um potencial abrangente, contemplando a todos que estão inseridos nas relações trabalhistas.

Consoante a essa situação, Gemignani e Gemignani (2009) relata que as relações de trabalho contam com um rol de direitos e garantias fundamentais previsto no artigo 7º da

Constituição Federal. Logo é desaconselhável haver prestação de trabalho sem o respeito do empregador às normas trabalhistas. Desse modo, todos os direitos fundamentais inerentes à sua condição de pessoa, bem como os direitos propriamente trabalhistas irão repercutir na execução do próprio contrato e na organização empresarial.

O artigo 7º da CF/88 listou uma série significativa de direitos fundamentais trabalhistas, criando a ossatura institucional que não só vai sustentar o corpo legal infraconstitucional, como definir parâmetros decisórios para as situações-limite. O direito ao emprego sempre esteve no centro do debate das questões trabalhistas. Quando foi abolida a escravidão, o trabalho passou a ser valorizado como meio lícito para garantir a subsistência, abrindo caminhos para o reconhecimento da dignidade daquele que trabalha. A edição de um corpo legislativo, inicialmente de forma esparsa, e posteriormente por meio de uma consolidação, passou a reconhecer o valor jurídico dessa configuração fundada no trabalho como direito de cidadania, assim evoluindo para sua constitucionalização (DELGADO, 2008).

Desse modo, garantir os direitos fundamentais, segundo Mendes (2008, p.118) se dá pela integração das cláusulas abertas, interpretação da lacuna infraconstitucional, em favor da eficácia do comando constitucional, e não o contrário, em face do princípio da máxima efetividade que orienta os aplicadores da Lei Maior. Nesse contexto Silva (2010) destaca que a Constituição de 1988 respalda a aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, entendendo que, enquanto o legislador não editar a lei referida, os efeitos da norma constitucional poderão ser imediatamente exigidos, cabendo ao Judiciário a atribuição em fazer valer sua eficácia.

1.4 Direitos sociais fundamentais na democracia

O Brasil (TRINDADE, 1994) foi marcado por imensos ciclos de atraso, por meio da escravidão, coronelismo, golpismos, manipulação eleitoral, ditaduras e outros entraves ao desenvolvimento da cidadania popular. A Constituição se constituía em mera carta política, sem qualquer compromisso com a justiça social ou qualquer preocupação com os direitos sociais dos trabalhadores brasileiros. Desse modo, aceitar esta realidade configura no processo de aceitar um papel mesquinho e indigno para o Direito. Em um Estado que se pretende democrático, é fundamental que se busque reduzir as desigualdades. A democracia, assim entendida, se relaciona naturalmente com a totalidade dos direitos humanos, civis, políticos, econômicos, sociais e culturais.

A proteção dos direitos fundamentais é o propósito básico de um Estado constitucional e o exercício da democracia contribui para a realização destes. O que caracteriza um Estado Constitucional Democrático de Direito, como pretende ser o Brasil. (XIMENES, 2012).

A Constituição previu vários direitos prestacionais, sociais, de responsabilidade do Estado como saúde, educação, moradia, dentre outros. Esses direitos exigem uma ação estatal, seja em estabelecer uma Política Pública voltada para sua institucionalização, seja ainda, em fornecer os meios materiais para a efetividade do direito. Assim, o agir estatal comporta duas dimensões: a primeira relativa à escolha pública (MONTEIRO, 2007) mais adequada para se atingir determinado direito social; a segunda diz respeito ao usufruto do direito social propriamente dito.

Assim para Ximenes (2012), os desafios são oriundos do cenário jurídico, em que o Poder Judiciário é estimulado a analisar e julgar demandas decorrentes de violações aos direitos sociais reconhecidos constitucionalmente. Essa análise repercute no papel até então desempenhado pelo Judiciário, que inicialmente, era voltado para as resoluções de conflitos individuais, mas que se transformou em importante agente político no cenário social pós-moderno diante da mudança no perfil dos conflitos por ele julgados de individuais para coletivos.

Esta pretensão está longe de se tornar realidade. Segundo Chauí (2007) esta dificuldade advém inicialmente do tipo de colonização a que foi submetido o Brasil. Foi uma colonização de exploração e não de povoamento. No primeiro tipo de colonização a economia é voltada para o mercado externo metropolitano e a produção se organiza na grande propriedade escravista, ajustada às exigências do sistema econômico da metrópole. Enquanto que no segundo tipo de colonização, a produção se processa mais em função do consumo interno da colônia, com predomínio das pequenas propriedades e independência do sistema metropolitano.

É necessário atentar-se ao contexto histórico que o Brasil está inserido, que se originou mediante a colonização estabelecida por Portugal, a transferência da sede do governo português para o Brasil, que não permitiu a nação brasileira ser a instituição de um Estado, mas sim, foi instalado o Estado Português, sendo alterado com o passar do tempo. Até mesmo a Proclamação da República não adveio do meio do povo, mas resultantes de mudanças realizadas pelo Estado já existente, mesmo com uma origem talvez não tão legítima, a Constituição de 1988, se propôs ser uma Constituição cidadã, imbuída do propósito de

contribuir para a redução das desigualdades, proteção aos direitos fundamentais e consolidação democrática. (XIMENES, 2012).

Este pensamento, segundo Barroso (2006) é reflexo de uma ruptura de paradigmas levada a cabo no século XX, quando a norma constitucional deixa de ser mero instrumento de manipulação política, e adquire o status de norma jurídica, gozando de imperatividade hierarquicamente superior e poder de sanção a que se submetem todos, inclusive o próprio Estado.

Muitos direitos fundamentais só podem ser usufruídos por meio da realização de políticas públicas. Isso ocorre com grande parte dos direitos sociais, culturais e econômicos, os quais não se realizam em níveis aceitáveis sem uma política, um serviço e uma rubrica orçamentária. (BARROS, 2008) Alexy (2008) defende a existência de direitos a ações positivas do Estado, cujos objetos podem ser ações fáticas ou atos normativos. Ximenes (2012) Ressalta, entretanto, que quando se fala em direitos a prestações, faz-se referência, em regra, a ações positivas fáticas. O artigo 16 da Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789, já estipulava que toda sociedade na qual a garantia dos direitos não é assegurada, nem a separação dos poderes determinada não possui Constituição.

Sarlet (2009) ensina que a partir dessa formulação paradigmática, lançaram-se as bases do que passou a ser núcleo material das primeiras constituições escritas, de matriz liberal: limitação jurídica do poder estatal, por meio da separação dos poderes e da garantia de alguns direitos fundamentais. Desse modo, o Estado absolutista oitocentista cedeu lugar ao Estado limitado pelo direito, em que é possível identificar três pilares nos quais ele se sustenta: supremacia da lei, proteção de direitos fundamentais e divisão funcional do poder. (XIMENES, 2012).

Nessa prerrogativa segundo Alexy (2008) a dimensão objetiva dos direitos fundamentais também acarretou significativas mudanças no Direito, uma vez que as liberdades públicas, positivas e negativas, deixaram de ser meros direitos subjetivos e passaram a ser valores do Estado, orientando a formulação e a execução das políticas públicas, eficácia dirigente e espraiando seus efeitos para outras searas jurídicas, eficácia irradiante, inclusive para ramos que regem a relações de direito privado por meio da eficácia horizontal.

Tendo em vista que esses direitos exigem, preponderantemente, postura ativa do Estado para a elaboração de políticas públicas, o Judiciário, como guardião da Constituição, surge como importante ator para inibir violações à Lei Fundamental. Ocorre que também se

deve perquirir em que medida a atuação, quando exacerbada, compromete a harmonia e a estabilidade sociais. (SARLET, 2009, p.268).

John Rawls (2002) assevera que um dos princípios gerais de justiça é a proteção das liberdades básicas dos indivíduos, sejam elas liberdades positivas ou negativas. Essas liberdades só são possíveis com a previsão de direitos fundamentais, mas não apenas com a previsão.

De acordo com Bello (2008) a simples existência de normas constitucionais, que consagrem tais direitos, não garantem sua implementação no mundo dos fatos, pois direitos não são autorrealizáveis e demandam mobilização política e social para serem concretizados em níveis democraticamente satisfatórios.

Os direitos fundamentais de primeira dimensão ou direitos liberais já são razoavelmente respeitados, mas os direitos sociais ainda caminham rumo à concretização, sobretudo porque sua implementação demanda gastos e decisões políticas dos Poderes Públicos. (XIMENES, 2012). Segundo Bello (2008), até pouco tempo, os direitos sociais eram vistos como meras normas programáticas ou, o que é ainda pior, como meros vetores interpretativos. A fundamentalidade dos direitos sociais era refutada, a pretexto da natureza jurídica imperfeita desses direitos, da ineficiência econômica e da suposta incompatibilidade com a proteção das liberdades negativas e dos direitos civis.

Ante a não concretização dos direitos sociais previstos na Constituição, os cidadãos passaram explorar o Judiciário para a efetivação desses direitos, por meio de exercício da cidadania. Como consequência dessa prática, operou-se uma aproximação entre a verificação judicial de compatibilidade vertical dos atos infraconstitucionais dos Poderes Públicos com a Constituição, definida como jurisdição constitucional, e o controle das políticas públicas para concretização de direitos sociais. (XIMENES, 2012).

De posse de todas as informações apresentadas Ximenes (2012) aponta para a notória necessidade de se garantir os direitos aos cidadãos, que em seu cenário histórico, emergem como um avanço, entretanto não o suficiente. Materializar os direitos garantidos pelo legislador constituinte é tarefa de um Judiciário que não pode estar apenas adstrito à pura letra da lei, exige muito mais que isto. O juiz deste século XXI conhece mais que a mera letra da norma, ele enfrenta o desafio de desenvolver técnicas de decisão adequadas a promover a concretização da vontade constitucional. Decisões que garantam os direitos fundamentais sem, contudo, destruir a segurança jurídica e abalar os pilares democráticos.

O fenômeno apresentado diz respeito tanto ao reconhecimento dos direitos fundamentais aos direitos sociais quanto na superação, pelo menos em boa parte, das principais objeções que lhes são direcionadas, seja no que diz com a sua constitucionalização, seja no concernente à sua condição de direitos exigíveis. Desse modo, os direitos sociais não apenas têm sido considerados como dignos de tutela contra intervenções ilegítimas por parte dos poderes públicos e dos particulares, como têm sido ainda tratados como direitos subjetivos, sendo por sua vez, judicialmente exigíveis, ainda que se possa controverter a respeito de eventuais excessos, bem como propiciam o aumento em número dos que questionam a legitimidade do Poder Judiciário para impor, em face dos demais órgãos estatais, os direitos sociais na sua dimensão positiva. (SARLET, 2009).

1.5 Classificação e espécies dos direitos sociais na Constituição de 1988

Segundo Piovesan (2007), os direitos fundamentais podem ser classificados em três categorias: direitos expressos na Constituição, por exemplo, aqueles elencados no artigo 5º; direitos expressos em tratados internacionais dos quais o Brasil é ou será signatário; direitos implícitos nas regras de garantia.

Ao se analisar o contexto histórico em que se emergiram os direitos fundamentais, observa-se que a maioria da população não sofreu consequências práticas decorrentes desses direitos, tendo em vista o pensamento individualista, em que se fez necessária a intervenção do Estado, a fim de que tais direitos pudessem ser executados, buscando desse modo a plena concretização da justiça social. Sob essa prerrogativa, se caracteriza a transição de Estado Liberal para o Estado Social, ou seja, a passagem da dita primeira à segunda dimensão de direitos, ou mais precisamente a passagem dos direitos chamados de primeira dimensão, denominados civis e políticos, que se caracterizam por uma atuação de fundo negativo pelo Estado, para os direitos de segunda dimensão, os econômicos, sociais e culturais, sendo esses vinculados à atuação estatal positiva, onde se faz imprescindível a intervenção do Estado, de modo que tais direitos possam se concretizar.

Há vários tipos e métodos de classificação dos direitos sociais conforme Ferraseri (2012), um deles apresenta vantagens e deficiências. Nesse contexto, opta-se por classificar os direitos fundamentais a partir de sua evolução histórica, em que se distribuem em gerações de direitos. Levando em consideração que os direitos fundamentais tiveram início e se fortaleceram a partir da evolução da sociedade e de eventos históricos, que culminaram com o

reconhecimento de direitos, que serão classificados em primeira, segunda, terceira gerações de direitos fundamentais.

De acordo com Moraes (2016) a primeira dimensão de direitos predominou ao longo do século XIX, sendo composta dos direitos de liberdade, que correspondem por sua vez aos direitos civis e políticos e tem como titular o indivíduo, tais direitos são opostos ao Estado, e se traduzem como faculdades ou atributos da pessoa humana, que ostentam uma subjetividade como traço marcante. Os direitos fundamentais de segunda dimensão são os direitos e garantias individuais e políticos clássicos, denominados liberdades públicas, surgidos institucionalmente a partir da Magna Carta. Os direitos de terceira dimensão são entendidos como os direitos de solidariedade ou fraternidade, que contemplam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma qualidade de vida saudável, ao progresso, à paz, à autodeterminação dos povos e a outros direitos difusos, que são os interesses de grupos menos determinados de pessoas, sendo que não há vínculo jurídico ou fático muito preciso.

Para Lafer (1988) a classificação dos direitos se dá em quatro gerações, dizendo que os direitos de terceira e quarta gerações transcendem a esfera dos indivíduos considerados em sua expressão singular e recaem, exclusivamente, nos grupos primários e nas grandes formações sociais. De posse dessas inferências, entende-se que a evolução dos direitos fundamentais encontra-se enraizada nas reivindicações e conquistas das sociedades das suas respectivas épocas, em que se demonstrou que, para o presente trabalho, a classificação a partir de gerações culmina na melhor abordagem.

De acordo com Ferraseri (2012) a primeira dimensão dos direitos fundamentais representa uma conquista do homem frente ao absolutismo predominante na sociedade. Infere-se que se trata de um mecanismo de proteção do indivíduo frente ao arbítrio estatal, que garante ao mesmo o mínimo de condições de sobrevivência em detrimento do poder do soberano. Trata, portanto, de pôr limites à atividade do Estado quando esta importa em uma intromissão na vida dos indivíduos. Neste sentido Biagi (2005, p. 44) aponta que enquanto direitos de defesa, os direitos fundamentais descritos implicam para o Estado, um dever de abstenção da ação, ou seja, de não interferência ou de não intromissão na esfera de liberdade.

Sobre os direitos de primeira dimensão Araújo, Nunes Júnior (2005, p. 115) denota que tratam de direitos que representavam uma ideologia de afastamento do Estado das relações individuais e sociais. Desse modo, o Estado deveria ser apenas o guardião das liberdades, devendo o mesmo permanecer longe de qualquer interferência no relacionamento social. São assim as chamadas liberdades públicas negativas, ou direitos negativos, pois se

exige do Estado um comportamento de abstenção. Nesta perspectiva, Brega Filho (2002, p. 22) aponta que esses direitos, são também denominados de liberdades públicas, direitos individuais ou direitos civis e políticos e que se encontram contemplados os direitos tradicionais, que diz respeito por sua vez ao indivíduo e valores inerentes a este, como igualdade, intimidade, honra, vida, propriedade e outros que são complementados pela liberdade de expressão, de imprensa, de associação, de manifestação, de reunião e pelos direitos de participação política.

A partir da preocupação em assegurar as necessidades do ser humano e, em particular, garantir o mínimo de dignidade para sua existência, surgiram os direitos fundamentais de segunda dimensão. De acordo com Araújo, Nunes Junior (2005, p. 116) esses direitos se traduzem como resultantes de uma etapa oriunda da evolução na proteção da dignidade humana. Tem em sua essência a preocupação com as necessidades do ser humano. Os direitos de segunda dimensão partem de um patamar mais evoluído, o homem, liberto do jugo do Poder Público, que reclama uma nova forma de proteção de sua dignidade, em que haja a satisfação das necessidades mínimas para que se tenha dignidade e sentido na vida. Observa-se diante disso que contrariamente aos direitos fundamentais de primeira dimensão, que implicavam em uma abstenção estatal, os direitos fundamentais de segunda dimensão exigem uma atuação direta do Estado, almejando garantir um mínimo de condições dignas para complementar e efetivar os direitos fundamentais de primeira dimensão (FERRASERI, 2012).

A terceira dimensão de direitos transcende o ser humano, o individual, e converge para uma dimensão de direitos relacionados com a essência do ser humano, ou seja, a razão de sua existência, abrangendo a essência do ser humano enquanto gênero e não adstrito ao indivíduo ou mesmo a uma coletividade determinada. (ARAUJO; NUNES JUNIOR, 2005, p. 116). Denominados de direitos de solidariedade, que transcendem a individualidade do ser humano e, portanto, são pertencentes a toda humanidade.

Assim, Branco (2008) conclui que os direitos sociais, visam em sua essência atenuar as desigualdades. Constituem-se como métodos precípuos de distribuição de renda que apresentam peculiaridades próprias, como a baixa densidade normativa, na medida em que dependem de recursos para serem distribuídos, e a previsão pelo constituinte em grau muito maior, que o que se pode ser, efetivamente implementada.

Isso por sua vez faz com que a doutrina afirme que esses direitos à prestação devem ser submetidos à reserva do financeiramente possível. Não se pode assim atender a

todos os direitos fundamentais à prestação no grau máximo de eficácia, deve-se conceder o que for possível no momento. (XIMENES, 2012). Diante dessa conotação, seguir rumo às possibilidades, que têm surgido para garantia dos direitos sociais que se faz premente, sendo uma forma de respeito e clareza do discurso para a prática, tendo em vista que a sociedade que valoriza a justiça, que deve reconhecer o valor humano a fim de assegurar os direitos básicos dos homens.

Ao analisar as considerações elencadas no decorrer desta categoria, é evidente, que, os direitos fundamentais sofreram uma evolução no decorrer dos anos, encontrando-se fortemente relacionados a eventos de cunho histórico e que nortearam a sua construção, implicando nesse cenário em conquistas no âmbito social, que se concretizaram por meio de direitos, reconhecendo que o homem em sua existência é detentor de direitos inerentes à sua natureza. Em um primeiro momento, a primeira dimensão dos direitos fundamentais foi responsável por possibilitar ao homem a consagração dos direitos negativos, ou seja, garantia que o Estado respeitasse os direitos individuais, e, impediram a atividade arbitrária e centralizadora do mesmo.

Em outro momento, em virtude da insuficiência dos direitos individuais para assegurar a dignidade ao homem, onde a simples abstenção do Estado não permitia suficientemente o seguro exercício dos direitos fundamentais de primeira dimensão, emergiram os direitos de caráter social, econômico e culturais, que complementariam os direitos de primeira dimensão, possibilitando ao homem a plena eficácia dos direitos individuais. Ambos os direitos culminam na finalidade de assegurar uma existência com dignidade ao ser humano. Conseqüentemente surgiram os direitos de terceira dimensão, que vão além do individual, e enfoca o ser humano relacional, em conjunção com o próximo, sendo também chamados de direitos de solidariedade e de fraternidade.

Por último, cabe destacar o surgimento de novos direitos e seus desdobramentos, a revitalização de direitos anteriormente consagrados que foram denominados por alguns autores de direito de ser diferente ou direito ao desenvolvimento, que caracteriza as conquistas referentes aos direitos fundamentais ainda não terminaram e a cada passo percorrido pela humanidade, novas situações devem ser acobertadas pelo direito como meio de transformação social a fim de procurar assegurar a dignidade da pessoa humana. Todavia, apesar das declarações de direitos e evolução dos direitos fundamentais, observa-se que a cada processo histórico, o homem conseguiu consagrar direitos que lhe garantiriam uma existência digna, direitos que lhe permitiam não ser considerada coisa e sim, ser humano.

Entretanto, não basta apenas a conquista de direitos, mas, sim, a luta para que estes direitos conquistados em um processo histórico longo sejam efetivamente exercidos, uma vez que, não bastam apenas declarações de direitos, mas sim, justiça e eficácia social dos direitos para que realmente se possa falar em direitos fundamentais do ser humano.

1.6 O trabalho como direito social fundamental

No Brasil na opinião de Bertolin, Tupiassú (2011), os direitos sociais são abordados como direitos fundamentais, inseridos no capítulo II do Título II da nossa Lei Maior, que dividiu os direitos e garantias fundamentais. Entre eles, estão inseridos os direitos trabalhistas, e que são de extrema significância por ocuparem posição de destaque nas relações de cunho produtivo, responsáveis pela movimentação das economias nacionais e internacionais, e que se constituem em relevantes fatores de inclusão do homem na sociedade. O trabalho detém valor social e econômico, compreendido como fundamento do Estado democrático de direito, bem como a dignidade da pessoa humana. Desse modo, a Constituição de 1988 não se limitou, entretanto, a prever direitos, mas instituiu diversas garantias e determinações para efetivá-los, entre as quais a proibição de retrocesso social e o compromisso de implementação progressiva dos direitos sociais.

Os direitos humanos são universais e absolutos, conforme Pereira (2008), independentemente de sexo, cor, religião, origem ou nascimento, pois somos (. Desse modo, o ser humano ao empenhar sua força de trabalho para outrem, não culmina em inferioridade, embora o direito reconheça sua condição de hipossuficiência do indivíduo. A fim de assegurar que a igualdade jurídica de ambas permaneça inalterada por diferenças econômicas, há todo um arsenal de leis. (CALIL, 2010). Diante desta premissa, o direito do trabalho tem por objeto as normas jurídicas que regulamentam as relações de trabalho do subordinado, determinam seu sujeito e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e ação.

Consequente a atual realidade que se distingue daquela que inspirou a criação da palavra “trabalho”, e que permeia os dias atuais, é possível observar inúmeras situações que justificam a assimilação sobre o termo, e que o associam às suas raízes etimológicas. Nesse sentido, a noção de exploração de força de trabalho é algo indissociável da cultural laboral dos tempos modernos. Todavia ao analisar a realidade de uma forma mais humana, e da oferta ao trabalhador, ao menos normativamente, infere-se que condições de trabalho mais justas são necessárias, embora muitas vezes seja considerada inviável, e que grande parte se dissociam da noção de trabalho e dos princípios que permeiam as bases etimológicas da sua definição.

No entanto, é evidente que o tempo trouxe mudanças significativas e positivas, ao proporcionar mudanças no contexto das relações de trabalho, promovendo maior equidade. (SÃO PEDRO, 2013).

Para Francisco (2009) o direito do trabalho tem como um dos primeiros fundamentos a proteção do trabalhador, sendo oriundo da reformulação do quadro social originado no capitalismo, que se organizou a partir da ascensão do movimento operário aos mecanismos de regulação social, principalmente o estatal, que visava inserção a máxima e digna proteção dos trabalhadores no ambiente laboral.

A exigência do direito ao trabalho decorre de fatos que vão além da sobrevivência, mas é norteado por processos que visam assegurar a dignidade do ser humano enquanto direito fundamental e que propicia a satisfação pessoal. Nesse sentido o direito ao trabalho vai além da finalidade de subsistência, configura-se como um meio que está em consonância com o direito à vida, visto que, sem o trabalho não há modos de se garantir o sustento de si e da família, passando o indivíduo por sua vez a dependência do Estado.

Para Miraglia (2009) o direito do trabalho deve refletir a realidade social de determinada época, se fortalecendo e assim se consolidando como instrumento da justiça social. Desse modo, o meio justtrabalhista deve ser descentralizado, almejando abranger o maior número possível de trabalhadores excluídos, incorporando as novas técnicas e formas de contratação de mão-de-obra, possibilitando-lhes, assim, o usufruto real de seu manto protetivo. O Brasil carece, na atual conjuntura, de mecanismos que possam garantir a ampliação do ramo jurídico trabalhista e a plena concretização dos seus princípios e fundamentos, pois somente a partir dessa conduta se alcançará a plena democracia.

No ensejo do direito do trabalho, Calil (2010) há legislações que protegem os direitos humanos dos trabalhadores, cujas leis visam determinar os limites do poder ao empregador. Entretanto, apesar da obviedade de seu poder diretivo, o contratante ao dar ordens e exigir o seu cumprimento, deve limites, imposto pela lei, cujas delimitações se encontram em um plano mais amplo, que é o dos direitos e garantias fundamentais da pessoa humana. O poder diretivo é de tal proporção que mesmo na alçada da punição, que o Estado tomou para si de todos os outros ramos do direito, permanecem residualmente no direito do trabalho, em que reside a capacidade do empregador de punir o empregado com suspensão e dispensa por justa causa, reconhecendo ainda o direito ao trabalho como um direito social, contudo a legislação trabalhista vai além e visa garantir os direitos humanos dos trabalhadores.

Pois bem (SUIAMA, 2004), dentre os direitos fundamentais reconhecidos por nosso sistema constitucional está o direito ao trabalho, arrolado ao lado de outros direitos sociais no art. 6º da Constituição de 1988, *in verbis*: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), deu-se o reconhecimento do direito ao trabalho como direito inalienável, sendo também apresentado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgado pela Organização das Nações Unidas, em 1948. Os textos basilares dos Direitos Humanos mostram o direito ao trabalho como um direito social, entretanto sua inserção em Cartas de Direitos Fundamentais de reconhecimento global mostra a relevância, que o trabalho tem para a esfera dos direitos humanos.

Artigo 23

I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (Declaração Universal Dos Direitos Humanos, Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948).

Miraglia (2009) descreve que, o direito do trabalho, enquanto direito social fundamental, pode ser interpretado sob duas vertentes. A primeira diz respeito ao direito individual subjetivo de todo homem de acesso ao trabalho e à capacidade de prover a si mesmo e à sua família, e diante seu próprio trabalho, que deve ser digno. A segunda compreende a relação ao direito do trabalho propriamente dito, referindo-se ao direito social, coletivo, inerente a determinado grupo merecedor de proteção especial em virtude de sua desigualdade fática, os trabalhadores.

As Constituições Brasileiras de 1946 e 1967 já relacionavam, em seus arts. 145, § 2º, e 160, respectivamente, a dignidade da pessoa humana ao Direito do Trabalho, prescrevendo que a todos é garantido trabalho que possibilite a existência digna, tal como o princípio nos remete em sua definição, trata-se de uma primeira referência à dignidade da pessoa humana, por meio do trabalho. Sob outra perspectiva, atesta-se que a existência digna

está ligada à valorização do trabalho, de modo que não se obtém a realização plena da dignidade da pessoa humana quando o trabalho não for adequadamente apreciado. Assevera-se que a ausência de trabalho digno, afeta não apenas a pessoa que a ele não tem acesso, mas todo o seu grupo familiar e social. Ademais, os direitos sociais, dentre eles, o ramo justrabalhista, integram o rol de direitos fundamentais, cuja violação compromete a própria ideia de dignidade da pessoa humana. (LEDUR, 1998, p.98).

Assim, Miraglia (2009), deve-se garantir ao homem o direito de alcançar, por meio do seu trabalho, os recursos indispensáveis para desfrutar de uma vida digna. O trabalho regulado, ou emprego, é protegido pela legislação trabalhista, com o objetivo precípuo de melhorar as condições de vida do trabalhador e fixar o patamar mínimo civilizatório inerente a todos os empregados em face da sua condição peculiar na sociedade capitalista moderna. O empregado é considerado parte hipossuficiente da relação trabalhista, haja vista que submetido ao poder empregatício do detentor dos meios de produção.

Convém ressaltar, Delgado (2007) que o direito do trabalho regula as relações de emprego e que relações de trabalho são gêneros, dos quais a relação empregatícia é a espécie mais importante. Na relação de trabalho, o trabalhador se caracteriza como pessoa física que coloca sua mão-de-obra a serviço de outrem, já na relação de emprego só é empregado aquela pessoa física que dispõe da sua força laboral com pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade.

A manutenção da dignidade da pessoa humana, a reafirmação do papel do trabalhador como cidadão, passa principalmente pelo respeito aos direitos básicos, e, fundamentais de todas as pessoas. O trabalhador, pela própria essência do contrato de trabalho, onde, em um dos polos, encontra-se o empregador com seu poder diretivo, organizacional e disciplinar e, no outro, o empregado, empenhando sua força de trabalho, vê-se em posição de inferioridade. É necessário que a legislação, por meio de mecanismos protetivos, iguale a posição de ambos. (CALIL, 2010).

Segundo Francisco (2008) o trabalho está inserido na cadeia produtiva e, portanto, não se separa da pessoa humana do prestador de serviços. Esta abordagem fundamental à temática do direito do trabalho somente teve seu reconhecimento quando os próprios prestadores de serviço, os trabalhadores passaram a se organizar e puderam expor suas necessidades, reivindicando a preservação de sua dignidade no âmbito social, transformando o valor dignidade humana do trabalhador um instrumento primordial em uma sociedade

notadamente capitalista, que se baseia, dentre outros aspectos na exploração do trabalho humano.

Miraglia (2009) reitera ainda que o sentido maior do direito do trabalho, é a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e a determinação do mínimo existencial, deve ser interpretado para todos os trabalhadores, pois o ordenamento jurídico pátrio não concebe a existência de ninguém em situações aquém do seu princípio básico, a dignidade da pessoa humana. Trata-se, portanto, da concessão e da garantia de vivência, e não apenas mera sobrevivência digna a todos os trabalhadores, em que são eleitas as diretrizes fundamentais do trabalho digno, a fim de certificá-lo como substrato da dignidade social da pessoa humana e, portanto, inerente a todo ser humano.

Assim os Direitos Humanos são direitos inerentes a todas as pessoas e devem ser garantidos em todas as esferas: doméstica, social e pública. Assegurar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores é, em última instância, garantir a vida, segurança e integridade física dos cidadãos. Embora estes direitos possam se encontrar ameaçados em qualquer esfera da vida de alguém, não se deve olvidar jamais que é no local de trabalho, onde as pessoas passam a maior parte de seus dias e grande parte de sua vida adulta, que estas ameaças podem ser mais presentes. (CALIL, 2010).

Araújo (2009) infere que os direitos humanos constituem o manancial mínimo que assegura a dignidade humana, utilizado como elemento definidor dos critérios escolhidos para a formação do substrato normativo de cada país, em que é demonstrada a significância de uma legislação forte, efetiva e que proteja a dignidade humana no trabalho. Diante disso, entende-se que a legislação brasileira vem internalizando os direitos fundamentais em matéria trabalhista, com esforços reais para a erradicação de todas as formas de discriminação mediante a concretude das leis no País que visam assegurar a dignidade do trabalho no ambiente laboral.

CAPITULO II - ASSÉDIO MORAL INDIVIDUAL

2.1 Contexto histórico

De acordo com Costa, Reusch (2014) o assédio pode ser individual ou organizacional, ocorrendo em setores públicos e privados. No que se refere à forma individual caracterizada por atos como a personalidade, atos obsessivos, e a forma organizacional é o resultado de estratégia, onde a empresa decide licenciar os trabalhadores com salários altos ou

evitar processos de licenciamento, sendo decisões impostas pela direção sem saber da vontade do trabalhador, onde a empresa trata o trabalhador sem nenhum tipo de escrúpulo.

Conforme descrito por Gunther (2017) a temática em pauta no País é atual, particularmente na área do direito concordando com Backes (2010) ao relatar que os estudos sobre assédio moral não se iniciaram no campo do direito, mas sim na psicologia e na medicina especificamente nas últimas décadas do século XX. Não é um acontecimento dos tempos atuais, pois existe desde que a humanidade começou a se organizar em sociedade, tampouco se restringe a determinados países, apresenta-se como um fenômeno generalizado, afetando uma parte expressiva da força de trabalho em todo o mundo, sendo identificado, portanto como um fenômeno destruidor do ambiente laboral.

O assédio moral segundo Hirigoyen (2012) tem se tornando assunto de debates corporativos, visando definir os limites de atuação do indivíduo na organização, considerando os princípios garantidores dos direitos humanos. Existem vários estudos cujo objetivo consistia em relacionar condutas e consequências relacionadas no ambiente laboral, muitos trabalhos voltam-se especificamente para a identificação das possíveis origens da conduta e o empreendimento de soluções preventivas.

O assédio moral é discutido há anos e se intensificou devido a crescente globalização e dos novos métodos de organização do trabalho, já está presente em diversas culturais e tem diversas denominações a depender do ponto de vista analisado. (ALVARENGA,2015;FIORELLI; FIORELLI;MALHADAS-JUNIOR, 2015).No Brasil, as estatísticas demonstram que há bastante tempo os trabalhadores, sobretudo, as mulheres, sofrem humilhação no seu local de trabalho, no entanto, apenas com o advento da Constituição Federal (1988) é que o tema ganhou notoriedade, mas que ainda é leve, em razão da redação contida no art. 5º, V e X, Ex. vi:

Art. 5º - [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral, ou à imagem. [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Há relatos descritor por Einarsen (2000), e Cowie et al., (2002) que a primeira abordagem ao fenômeno do assédio moral surgiu, em 1976, nos Estados Unidos, numa obra intitulada como “O trabalhador assediado”, da psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky. Essa obra, muito embora precursora, não teve repercussão já que a cultura norte-americana prima pela individualidade e não mede esforços para atingir metas.

Os primeiros estudos conforme relatado por Hirigoyen (2006) envolvendo as características de assédio moral se iniciaram nas ciências biológicas pelo estudioso Korad Lorez identificando que os animais apresentavam um comportamento agressivo e intimidador para com aqueles que invadissem seu território. Este comportamento o biólogo chamou de *mobbing*, que é uma expressão relativamente nova no ordenamento jurídico, entretanto, sua ocorrência é muito antiga e muito praticada.

Hirigoyen (2005) reitera que em meados dos anos 60, Peter-Paul Heinemann, um médico sueco realizando uma pesquisa, avaliou um grupo de crianças no ambiente escolar, e constatou que elas apresentavam um comportamento semelhante aos dos animais a partir do momento que outra criança “invadisse” seu espaço. Este estudo foi considerado desde então pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas, então, estendeu-se a análise das instituições como o exército, às atividades esportivas, ao ambiente familiar, e finalmente aos locais de trabalho. (HIRIGOYEN, 2005).

Einarsen (2003) aponta que nos anos 80 entra em cena figura do psicólogo alemão Heinz Leymann, iniciando seus trabalhos a respeito do comportamento dos trabalhadores hostis no ambiente de trabalho, cujo título era *mobbing: terror psicológico no trabalho* a partir daqueles outros debates e discussões sobre o assunto, que foram incentivados.

Na França, o psiquiatra, psicanalista e professor Christophe Dejours lança, em 1998, o livro “Sofrimento na França”. A trivialização da injustiça social, expandindo apreciações anteriores sobre o mundo do trabalho e as consequências da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores. Ele entende que existe uma guerra econômica operada mediante a elevação crescente da competitividade. (LIMA, 2009). No mesmo ano, Marie-France Hirigoyen, uma psiquiatra e psicóloga em saúde da família, publicou um livro sob o título, *Assédio moral: violência perversa em uma base diária* identificando, que o assédio moral não ocorre eventualmente ou por curto período de tempo, é sim um comportamento permanente, frequente e destrutivo. (AGUIAR, 2006).

No Brasil os primeiros artigos acadêmicos relacionados ao tema foram escritos por Marie Ester de Freitas em 2001 intitulados como “assédio moral e assédio sexual”: faces do poder perversos nas organizações, porém a médica do trabalho Margarida Barreto já vinha realizando estudos desde 1996 (BARRETO, 2003), sua pesquisa, que posteriormente tornou-se o primeiro livro sobre o assunto no país. Foram retratados os sentidos da saúde e da doença com base nas queixas dos trabalhadores, que procuravam o serviço médico de um sindicato,

detectando determinados comportamentos que configuram o assédio moral no trabalho. (SOBOLL, 2008).

Em virtude de casos acima apresentados, Paroski (2007) declara que é possível afirmar a repercussão e a crescente evolução dos estudos do assédio moral ganhando destaque no Brasil com a edição da obra de Margarida Barreto em 2000 e, posteriormente, com o I Seminário Internacional sobre o assédio moral no bairro da Liberdade em 2001. De qualquer maneira, é fato que o tema, atualmente, é objeto de inúmeros estudos e é assunto discutido quotidianamente nos Tribunais, mas ainda carece de melhor disciplina pelo legislador, consoante se verá ao longo deste trabalho.

2.2 Conceito e características

Pesquisadores (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012) têm se preocupado em conceituar o assédio moral desde que o debate se instaurou a partir das produções de Marie-France Hirigoyen, na França, especificamente no final dos anos 1990, assim eles têm procurado identificar suas causas, formas de manifestação e repercussões na saúde do trabalhador.

O assédio moral pode ser definido segundo Surek et al., (2015), Brasil (2016) como sendo a situação imposta pelo empregador que visa ridicularizar o trabalhador, expondo-o de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, praticadas com a finalidade de lhe subtrair a autoestima e diminuir seu prestígio profissional, na tentativa de levá-lo a desistir do emprego.

O assédio moral é entendido como uma ação abusiva, cada vez mais frequente, prolongada, que afeta saúde física e mental de um indivíduo, já que influencia os relacionamentos interpessoais e o equilíbrio do mesmo no ambiente laboral, uma vez que por meio de palavras atos, gestos, comportamentos ou atitudes como humilhar, violentar trazendo dano à personalidade, dignidade do trabalhador. (MACIEL, et al.,2007; BRASIL,2015). Essas atitudes podem estar relacionadas a diversos fatores como a inveja, fatores de gênero, raciais, sexuais, religiosos, etários, de nacionalidade, capacidade laboral, antecedentes e condições socioeconômicas. (LIMA, 2009; BOBROFF; MARTINS, 2013).

Assim sob o ponto de vista de Lima (2009) e Surek et al., (2015), convém não confundir assédio moral com violência pontual, atitudes como grosseria, nervosismo, mau humor, indiferença, as más condições de trabalho não podem ser confundidas com assédio moral, já que em um conflito, fala-se abertamente, existindo possibilidade dos envolvidos

defenderem seus pontos de vista. Momentos pontuais por si só como uma fala depreciativa, uma repreensão áspera ou uma eventual humilhação não podem ser considerados assédio moral. Condições inadequadas de trabalho envolvendo falta de recursos e instrumentos de trabalho, iluminação e infraestrutura inadequada, espaço insuficiente, não caracterizam assédio moral, outros aspectos são Cobranças de trabalho. Exigir do servidor que cumpra suas atribuições e que o trabalho seja executado com zelo e dedicação, assim como exigir, que se comporte no ambiente de trabalho de maneira condizente com as normas legais, éticas e regimentais não são assédio moral.

De acordo com Marie-France Hirigoyen (2000) uma relação conflituosa por si só não pode ser considerada como assédio moral, já que nos conflitos, as ideias e opiniões são expressas em linguagem clara e compressível e existe uma relação simétrica entre os envolvidos, ao passo de que no assédio moral o ambiente torna-se confuso, a comunicação ambígua.

Marie-France Hirigoyen (2000, p.65) Conceitua Assédio Moral Como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Já Prata (2008, p. 57) ao dissertar sobre o assunto apresenta um conceito bem abrangente do que seria assédio moral no trabalho:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos, ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

O sueco Heinz Leymann (1996), psicólogo do trabalho, conceitua o assédio moral como a deliberada degradação das condições de trabalho por meio do estabelecimento de comunicações não éticas - abusivas - que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo, que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

O assédio moral acontece em mais diversas formas de regime de trabalho: nas cooperativas, na terceirização, contrato por tempo parcial, contrato por prazo determinado. (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008). O assédio moral inicia-se de forma gradual e vai tomando espaços cada vez maiores, as vítimas assediadas inicialmente não encaram a situação, procurando não se sentir ofendidas, no entanto à medida que as situações ganham maiores proporções, a vítima é colocada numa posição de inferioridade, submetida a manobras hostis e humilhantes, assim no dia a dia do trabalhador torna-se mais difícil e desgastante. (HIRIGOYEN, 2010; TEIXEIRA, 2013).

A jurista Sônia Mascaro Nascimento (2004, p. 922) que afirma que:

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

De acordo com Margarina Barreto (2003) Assédio pode ser definido como:

A exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos. No Brasil, o termo 'assédio moral' veio na esteira do 'assédio sexual', até porque o verbo assediar tem, segundo o dicionário Aurélio, o significado bem específico de "colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade". Outras denominações também usadas são 'assédio psicológico', 'tortura psicológica' e, em alguns casos, 'violência moral'.

São diversos os conceitos de assédio moral encontrados nos estudos bibliográficos e sua variação depende do modelo teórico adotado. No Brasil, o assédio moral é conhecido como violência moral ou tortura psicológica. Na Alemanha, França, Itália, Hungria, nos EUA, na Austrália e Suécia, é conhecido como *mobbing*. Na Inglaterra, Noruega e Austrália, é conhecido como *bullying*. No Japão, são utilizados os termos *ijime* e *bullying*. *Harassment* é utilizado pelos americanos. O *whistleblower* é utilizado para denominar quem denuncia o assédio. *Acoso*: refere-se também a Assédio Moral e Psicológico usado na Espanha, Uruguai, Chile, dentre outros países de língua espanhola (THOME, 2011).

A partir dos conceitos explanados anteriormente pode-se inferir que existem diferenças culturais para caracterizar um mesmo fenômeno, mesmo que os autores tenham ideias semelhantes, o termo usado por todos não é mesmo. (OLIVEIRA, 2014). A partir desses conceitos é possível identificar também certas peculiaridades fundamentais para a caracterização do assédio moral, são elas: direcionalidade, intencionalidade, frequência e

duração. A direcionalidade refere-se à escolha de um sujeito em específico ou de um grupo de sujeitos. (EINARSEN et al., 2005).

No que concerne à intencionalidade, em determinadas situações, existe o caráter consciente, o desejo de fazer o mal à vítima. (HELOANI, 2005; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Porém em outros casos, que violência pode ter um caráter inconsciente, na qual o agressor não deseja fazer o mal a outrem. (EINARSEN et al. 2003; HIRIGOYEN, 2006). Outros critérios que são implícitos na definição de assédio moral é a Pessoaalidade em que as ações direcionadas a uma pessoa em específica, o outro é o limite geográfico que deve ocorrer no lugar das práticas cotidianas, entre as pessoas que pertençam à mesma organização de trabalho. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

O assédio moral na perspectiva de Ferreira (2010), Câmara, Maciel Gonçalves (2012) ocorre em instituições públicas e privadas, apresentando características diferenciais em ambos os lugares, no ambiente privado o assédio é mais evidente e possui uma menor duração, já que a vítima acaba por pedir demissão imediata, uma vez que se encontra em situações de grande competitividade e vulnerabilização com diversas metas difíceis de ser alcançada. No ambiente público, têm-se outras peculiaridades como no tempo de duração, que pode ser longo, que geralmente terminam com a transferência do funcionário para outro setor, buscando logicamente fugir.

O assédio moral pode ser caracteriza segundo Hirigoyen (2002) e Lima (2015) do por uma ampla variedade de açãoabusiva e constrangedora, feita por meio de gestos, difamação, ironias, e envolvem ações ainda mais vexatórias como: gritar, xingar, apelidar, contar piadas para atingir moralmente o funcionário, ridicularizar, humilhar, ordenar tarefas de difícil execução ou conflitantes com a capacidade profissional, ocultar informações importantes para execução de uma função, repetir críticas e comentários improcedentes ou que subestimem os esforços.

Como característica do assédio moral está a não aceitação de pessoas com personalidade diferente. (FERREIRA, 2010). Uma estratégia usada com frequência é quando as empresas promovem disputa entre empregados criando uma rivalidade entre os mesmos, deixando o indivíduo numa tensão máxima, procurando depreciá-lo de tal forma, que o mesmo se sinta incapaz e acreditar que pode estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho.(HELOANI, 2011; GUIMARÃES, 2011), pedindo para se ausentar ou para sair definitivamente ou aposentar-se,ou se aposentar precocemente, afastando-se da

empresa, desta forma os empregadores alcançam os resultados almejados, que são, portanto, a redução com rescisões e menos prejuízo. (SILVA, 2007; BRASIL, 2016).

Outra característica do assédio moral é quanto à duração, sendo que o tempo pode variar de uma semana até um a três anos. A duração média dos ataques do assediador é de aproximadamente seis meses. (NASCIMENTO, 2004). No que diz respeito à prevenção, o conhecimento da duração do assédio moral é um fator de relevante importância, pois muitas situações deixam de ser tornar assédio moral, quando são tomadas medidas previamente. (SOARES; OLIVEIRA, 2012).

Para descrever e caracterizar o Assédio (KIEFFER, 2017; SILVA, 2017), é importante e imprescindível ter provas dos atos, com anotações, utilizar-se de meios que façam os registros no dia a dia do trabalho, ou seja, ter documentos inúteis, que comprovem realmente os acontecimentos; outro detalhe é a procura pelo agressor procurando dialogar com o mesmo de preferência na presença de testemunhas. De acordo com Margarida Maria Silveira Barreto (2008) a respeito de características do assédio moral a autora afirma que:

Em quase todo caso de assédio moral, é possível identificar cinco momentos muito distintos, como se fosse uma raiz que se repete em todos os lugares. O primeiro passo do assediador é impedir a vítima de se exprimir. Então, nada do que ela diz tem valor ou deve ser ouvido. Daí, começa a fase do isolamento, que ela tenta superar aumentando o seu ritmo de trabalho e sua produção. Como isso não resolve, ela entra num caminho de auto-isolamento. Na continuidade do processo, o objetivo passa a ser desconsiderá-la junto dos seus colegas, desmerecendo seu trabalho, e desacreditá-la no seu ambiente de trabalho até, finalmente, comprometer a sua saúde. O interessante é que, para isso, utilizam-se estratégias muito sutis e até muito sedutoras.

O assédio moral provoca serias consequências tanto a nível individual, organizacional, bem como para sociedade. (FREITAS, 2007; BARRETO, 2014). As consequências de assédio estão sujeitas às condições individuais de cada pessoa, já que as pessoas não são iguais e, portanto, não sofrem da mesma forma. (MORI, 2013). Os efeitos do processo de violência do ponto de vista de Barreto (2003) e Brasil (2016) resultam em sofrimento psíquico e físico e desgastes emocionais (tristeza, ansiedade, cansaço, desequilíbrio do sono, frustração, baixa autoestima, transtornos paranoides e ideias de suicídio).

Os problemas relacionados à depressão também se mostram presentes. Podem ocorrer também o desenvolvimento de sintomas crônicos, como hipertensão, problemas cardíacos e respiratórios e enxaquecas. (HARASEMIUC; DÍAZ BERNAL, 2013). Os efeitos do assédio moral conforme descrito por Vercesi (2009) também recaem sobre a empresa, tem-

se a queda na qualidade do produto produzido, aumentos dos índices de absenteísmos, de licenças para tratamento de saúde, de acidentes e doenças do trabalho, de rotatividade de mão-de-obra, o que aumentos os custos das empresas.

As consequências resultantes do assédio moral sob a visão de Barros (2011) podem ser consideradas visíveis ou invisíveis. A primeira ocorre pela perda de emprego com certa idade e pela impossibilidade de reintegrar-se na atividade funcional. A segunda ocorre pela perda de estabilidade no emprego, geradora de incertezas, e a perda da qualidade de vida que vão deteriorando o empregado.

O assédio moral também traz consequências para a sociedade como os custos com despesas médicas, hospitalizações, seguro-desemprego, aposentadorias antecipadas já que esses custos de tratamento e licenças de afastamentos são pagos por órgãos públicos e com verba proveniente de impostos arrecadados da sociedade como um todo, transformando-se em um problema, também econômico, que merece atenção. (HIRIGOYEN, 2001; FREITAS, 2007). A família sofre junto com o trabalhador, porque este pode se tornar mais agressivo e irritado e perder interesse pelos projetos da família. (LUNA, 2003; PELLEGRINI, 2016).

Para Hirigoyen (2010) há cinco consequências para as vítimas na fase do Assédio Moral, que são: a renúncia, confusão, dúvida, estresse e o medo. A renúncia consiste em manter, em um primeiro momento, a relação profissional entre agressor e vítima, o agressor atinge a vítima que pode não se sentir agredida psicologicamente. Na confusão, o agressor tende a controlar a situação, a vítima se torna cada vez mais confusa, ficando incapaz de reagir à determinada situação. A dúvida acontece quando a violência, que ainda está mascarada nas atitudes do agressor, é pode ser entendida pela vítima, que então começa a indagar a respeito da situação vivenciada. O estresse: o esforço feito pela vítima para aceitar o assédio gera grande tensão interior e está tensão, consequentemente, gera o estresse, o organismo começa a assimilar e passa a desenvolver inúmeros processos hormonais, que deixam o corpo em estado de alerta. O medo nesta vítima, que se sente constantemente alerta, pronta para fugir da situação, assim que perceber qualquer indicio de início da violência.

No entanto, Silva, Nakata (2016) aponta que muitos trabalhadores, apesar de sofrerem assédio moral e terem diversas consequências em suas funções, optam por permanecer em seus empregos, motivados, principalmente, pelo medo em perder o emprego e não conseguir outro com salário melhor ou similar, ou ainda, ficar desempregado por tempo indeterminado, dificultando ainda mais sua condição de vida e de seus familiares, assim como seus projetos de carreira profissional.

2.3 Princípios constitucionais e assédio moral

Poucos países criaram leis específicas para o controle jurídico de situações de assédio moral. Atualmente, somente a França e a Argentina aprovaram, em 2002 e 2004, respectivamente, leis específicas. Todavia, há projetos de lei propostos no Chile, Portugal, Uruguai, Suíça e Bélgica.

Cabe ressaltar que o Brasil já possui uma legislação no âmbito federal, que trate especificamente do assédio moral nas relações de trabalho, Lei nº 13.467/2017, no entanto encontram-se leis esparsas municipais e estaduais, que caracterizam e coíbem qualquer tipo de ação que configurem como assédio moral, porém leis ainda estão restritas ao âmbito da Administração Pública direta e indireta.

Existem diversos projetos de lei federal, que pretendem regulamentar o assédio moral nas relações de trabalho. O Projeto de Lei nº 2.369/2003, que aguarda apreciação conclusiva das Comissões, trata o assédio moral como ilícito trabalhista, prevê indenização e a adoção de medidas preventivas, tendo a seguinte redação:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à

rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Entre os projetos de lei tem-se o projeto 121/09 que inclui o assédio moral entre as condutas vedadas aos servidores públicos, listadas no artigo 117 da lei, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (Lei 8.112/90). No artigo 132 desta lei, o projeto inclui a penalidade de demissão ao servidor que infringir a regra de vedação à prática do assédio moral. O Projeto de Lei nº 01/2005. Projeto de Lei na Câmara Municipal de Reserva do Iguaçu- RS. (BRASIL, 2017).

Projeto de Lei Nº 4742/2001 que tramita no Congresso Nacional pretende inserir dispositivo no Código Penal criminalizando o assédio moral no trabalho que traz o seguinte, no seu contexto:

Artigo 1º - Art. 1º O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação BRASIL,2017)

Tem-se um Projeto de lei Nº 4.326/2004 que Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências, em que o Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

Art. 2º - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

Nas esferas municipais e estaduais a produção legislativa brasileira sobre a prática de assédio moral no ambiente de trabalho é uma das mais abundantes, muito embora se atenha, basicamente, à responsabilização do assédio na esfera do funcionalismo público. (CAIXETA, 2004). As normas jurídicas aprovadas restringem-se ao funcionalismo público, em sua maioria são leis estaduais aprovadas no Rio de Janeiro 27, São Paulo 28, Rio Grande do Sul 29 e Minas Gerais 30, além de projetos de lei em tramitação em outros Estados 24. (BRASIL, 2017; BOBROFF; MARTINS, 2013).

De acordo com Brasil (2017) o município pioneiro a dispor de uma lei acerca do assédio moral no ambiente de trabalho foi Iracemápolis, Estado de São Paulo, A Lei 1163/2000, de 24 de abril de 2000, regulamentada pelo Decreto nº. 1.134 de 20/04/2001, esta lei estabelece punições para os assediadores e proteção à vítima, e a sua origem dá-se em função de um caso de assédio moral que ocorreu no setor público municipal, ganhou grande repercussão alcançando as esferas judiciais.

A referida Lei traz, no parágrafo único do art. 1º, uma definição do que é assédio moral: Parágrafo único.

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

No Estado do Rio de Janeiro(BRASIL, 2017) tem-se a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807. Ela veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências, com as seguintes ressalvas:

Artigo 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

No âmbito municipal(BRASIL, 2017), existem muitas leis, dentre elas algumas já se encontram em curso contra assédio moral dentre elas pode-se a Lei Nº1510/07de Rolim de Moura. Em juiz de fora Lei 10607 de 15 de dezembro de 2003. No Rio Grande do Sul tem a lei Nº 12.561, de 12 de julho de 2006. Lei contra assédio moral de Salvador – BAnº 6.986/2006, Lei contra assédio moral de Sorriso - MTn ° 1210/de 01 de abril de 2004. Lei contra assédio moral de Santa Maria - RS Lei Nº 4552 de 18 de abril de 2002.A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º insere os fundamentos da República, entre eles: cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais da livre iniciativa. Em seu artigo 3º elenca os objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O denominado dano moral conforme Nascimento (2009) é contemplado na Constituição Federal/88, em seu artigo 5º, incisos V e X, com vistas à reparação decorrente de ofensas à imagem, intimidade, vida privada e à honra das pessoas. Tais direitos elencados pela Carta Magna encontram-se abrangidos pelos chamados ‘direitos de personalidade’, previstos nos artigos 11 a 21 do Código Civil, aplicado supletivamente à seara do direito do trabalho, por força da previsão do artigo 8º, parágrafo único da CLT, enfim, contempla-se a reparação por dano ao indivíduo, à pessoa.

A Constituição Federal de 1988 (NASCIMENTO, 2009), reza em seu art. 225, *inverbis*: 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 presentes, e futuras, gerações. O art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988, por seu turno, prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Do mesmo modo, o Código Civil de 2002 também se faz presente na luta contra o Assédio Moral:

Art. 186 – “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Art. 927- “Aquele que por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Parágrafo Único – haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente

desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Assédio Moral ainda não é considerado crime segundo declara Capelari (2009). Porém, o Direito do Trabalho vem buscando proteger os trabalhadores que sofrem o Assédio Moral, pois embora ainda haja a falta de uma legislação específica para o instituto do assédio moral não significa que o empregado assediado não possua proteção. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) impõe algumas obrigações ao empregador nas relações trabalhistas, cuja inobservância tem o dom de ensejar a dispensa indireta do empregado, justificando a ruptura do vínculo empregatício pelo empregado, com direito às mesmas parcelas rescisórias a que faria jus se tivesse sido dispensado sem justa causa.

Quando se submete o trabalhador a situações de assédio moral, fere-se o princípio da dignidade da pessoa humana, que é dotado de força normativa, A Declaração Universal dos Direitos Humanos, editada no ano de 1948, tem no seu art.23. I:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Como se vê, desde então reconheceu-se em um diploma, o valor social do trabalho como algo inerente ao ser humano, trata-se, pois, de um princípio universal, o qual deve nortear todo e qualquer ordenamento jurídico.

A Carta Magna faz menção aos direitos sociais, os quais se relacionam com a dignidade da pessoa humana, o acesso ao trabalho, à garantia de emprego, as condições mínimas do trabalho, a proteção contra a despedida arbitrária, dentre outros direitos que visam a assegurar uma existência digna, conforme lição de (ALKIMIN, 2011).O artigo 170, inciso VI, da Magna Carta elenca como um dos princípios gerais da ordem econômica a defesa do meio ambiente. A Carta Magna determina a proteção integral do ser humano e declara como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), devendo erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. (Art. 3º, IV, CF) (BALLESTERO, 2011).

2.4 Assédio moral e sexual

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual como já discutido. Enquanto o primeiro, um conjunto de comportamentos indesejados, abusivos, praticado de forma constante e reiterada, podendo consistir de ofensas verbais com conteúdo humilhante, privadas, ameaças, ironias, sarcasmos e perseguições, em degradação que podem conter

violência psicológica ou física. (PRATA, 2015; BRASIL, 2016) O Segundo refere-se a um conjunto de comportamentos indesejados, tanto de física, verbal ou não verbal, comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, podendo incluir tentativas de contato físico perturbador. (BRASIL,2014. BRASIL, 2016).

Márcia Novaes Guedes (2008,p.43) enfrenta a questão com as seguintes palavras:

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é fundamental. As pessoas, normalmente, tendem a confundir os termos “assédio moral” e “assédio sexual”. Uma e outra violência não são modismos, são fenômenos que, em certos casos, guardam alguma relação, mas que se distinguem radicalmente porque, enquanto o primeiro visa a dominar a vítima sexualmente, normalmente pela chantagem, o segundo visa precisamente à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror.

Outras diferenças (SOUSA; OLIVEIRA, 2016) são identificadas entre os dois tipos de assédio, é que, no assédio moral não necessariamente, o agente agressor deve ocupar uma posição superior, ao contrário do que ocorre no assédio sexual em que o assediador ocupa necessariamente uma posição de superioridade hierárquica em relação ao assediado. O ato pode ser cometido pelo chefe ou um funcionário posicionado no mínimo em um patamar imediatamente superior a vítima no organograma da empresa ou mesmo que seja poder ao considerar a mulher como um objeto sexual. Essa atitude tem um forte conteúdo de o proprietário ou sócio da sociedade empresária.

No entanto, assédio sexual pode ser considerado uma etapa do assédio moral, quando se tem a ideia de assinalar uma violência simbólica. O agressor não aceita a hipótese de que a mulher assediada se recuse a aceitar suas investidas. (CANIATO, 2008).

A Organização Internacional do Trabalho - OIT (OSÓRIO, 2006) define o assédio sexual como:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Lei n. 10.224/2001 definiu o assédio sexual como um tipo penal. O art. 1º desta Lei alterou o Código Penal, que no art. 216-A, passou a definir assédio sexual com o seguinte conteúdo, *in verbis*: Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência

inerentes a exercício de emprego, cargo ou função: Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos (DINIZ, 2011).

Lei esta que representa uma evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta, este ato, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses. (BRASIL,2010).

Assédio sexual laboral é crime próprio, o sujeito ativo necessita ser superior na escala hierárquica da empresa, ou ter ascendência sobre o assediado do mesmo modo, a vítima do assédio sexual deve ser necessariamente uma pessoa de posição hierárquica inferior. (PAMPLONA FILHO, 2005). O assédio moral (FARIA, 2015) é um indicativo de abuso do poder disciplinar de quem está em posição de mando, no caso e empregador, percebe-se que as organizações utilizam a assimetria e o autoritarismo, aliados à omissão e desmandos hierárquicos.

O assédio sexual (BRASIL, 2014) caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o(a) assediador(a) da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Seja ele moral ou sexuais, ambos os fenômenos traduzem um atentado à dignidade humana com consequências para toda a sociedade uma vez que viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde.

É preciso ressaltar na visão de Oliveira (2013) que para que uma conduta se configure em assédio sexual, a abordagem do assediador deve ser mal recebida, a vítima demonstre seu repúdio aos atos indesejados, deixar claro seu descontentamento com as insinuações do assediante. Momento este de insulto à liberdade sexual do assediado, e levando a constrangimento, à humilhação, à intimidação, à hostilidade ou à discriminação, à que a vítima é submetida, que tem atingido o direito individual de livre disposição do próprio corpo. No entanto, quando a troca é consentida, não há assédio; simplesmente o (a) empregado (a) aderiu à proposta e cedeu, em troca bilateral de interesses recíprocos.

Existem ainda espécies de assédio sexual classificadas pela doutrina especializada, que vêm passando de uma cultura jurídica a outra (PAMPLONA-FILHO, 2005;

ALVES, 2015): o assédio sexual por intimidação ou ambiental, e o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*. O primeiro é aquele que tem se caracterizado por solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, quando ocorrido na empresa influencia todo o ambiente de trabalho, degradando-o, deixando a vítima amedrontada e intimidada. Sua prática é observada por meio de repetidos gestos sexista, frases de duplo sentido, insinuações inconvenientes, alusões humilhantes perguntas inadequadas sobre a vida particular, toques físicos suspeitos.

O assédio sexual por chantagem implica no abuso de autoridade, consubstanciado na exigência feita por superior hierárquico com pedidos de favores sexuais, deixando o empregado, sob a ameaça de perda do emprego ou quaisquer outras circunstâncias, que resultem em prejuízo. (CAMPAGNOLI; MANDALOZZO, 2013; ALVES, 2015). Trata-se, portanto, de abuso de poder do assediador, que, ao se prevalecer de posição hierárquica superior, constrange a vítima, sob ameaças de perdas significativas, ou de obtenção de benefícios, a lhe prestar favores sexuais indesejados. (MEDEIROS, 2013).

O assédio sexual pode se apresentar em quatro hipóteses (NASCIMENTO, 2005): a primeira se refere a mais grave ocorrendo do empregador, que ocupa a posição dominante, para o trabalhador na de dominado; A segunda hipótese: a do preposto do empregador sobre o empregado, podendo apresentar-se como uma demissão indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e boa fama do empregado, além de reparações civis, as mesmas previstas para o dano moral; e a terceira hipótese diz a respeito do empregado contra seu próprio colega, quarta e última hipótese ainda mais difícil a de empregado sobre superiora hierárquica, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis.

O assédio sexual consoante a opinião de Moraes, Gentil (2012) atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer com atitudes como piadinhas, fotos de mulheres desnudas, brincadeiras consideradas desagradáveis ou comentários constrangedores sobre a figura feminina. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

Obter favores de natureza sexual não somente é do que se trata o assédio, mas na relação de gênero, assediador considera a mulher como objeto sexual e/ou sendo considerada algo sempre disposto a aceitar a investida e sentir-se lisonjeada por ter sido escolhida. Não obstante, o assediador não aceita negativas e quando as recebe revida com humilhações e outros tipos de agressão. (HIRIGOYEN, 2010).

As principais consequências do assédio sexual conforme (BRASIL, 2010) é a diminuição significativa da motivação dos trabalhadores com conseqüente decréscimo de sua produtividade, uma vez que, um trabalhador está constantemente preocupado, inquieto com a aquela situação, fixado na ideia de que o agressor o poder vir a assediar novamente, e assim seu trabalho não será exercido eficazmente, assim como pode afetar sua vida pessoal e familiar, os demais trabalhadores a ter conhecimento da situação também se sentiram ameaçados, assim como apresentar um comportamento de revolta diante da desta situação.

Além de conhecer a principal diferença entre o assédio sexual, quanto o assédio moral, estes devem ser combatidos intensamente em todos os locais de trabalho por se tratar de acontecimentos abomináveis, o mais importante é que os empregados devem possuir conhecimento suficiente para reconhecimento de atitudes com caráter de assédio, cabendo a empresa, que deseja se manter livre de denúncias ou mesmo de condenações originárias deste fenômeno nefasto, manter programas de prevenção e combate as mais diversas formas de assédio, mantendo seus trabalhadores em condições necessárias para o execução de suas atividades trabalhistas. (BRASIL, 2014).

2.5 Modalidades de assédio moral no trabalho

De acordo com Gunther (2017. p.182) sejam quaisquer modalidade, ou espécie de assédio praticado, deve haver, sempre, uma resposta que seja por sua vez adequada sob o ponto de vista do direito a este ato. Todavia não deve apresentar-se apenas sob a visão punitiva, mas também pedagógico.

Estudos de Rufino (2006) e Oliveira (2013) definem algumas modalidades de assédio moral no trabalho levando em consideração a posição hierárquica da vítima e do agressor. Nesse âmbito, teríamos a modalidade vertical que envolve relações autoritárias, que ofendem a dignidade, onde correm mandos e desmandos, envolvendo aspectos como o medo e competitividade que ocorre entre pessoas de diferentes hierarquias, podem ser ascendentes ou descendentes e a modalidade horizontal àquele em que os sujeitos envolvidos estão na mesma hierarquia e misto quando acontece no grau vertical e horizontal.

A modalidade vertical descendente acontece quando o terror psicológico é cometido por um superior hierárquico, ou na grande maioria dos casos, pelo próprio empregador, é o tipo mais comum de Assédio, quando o chefe ou superior abusa de sua autoridade, hostiliza seu subordinado com tratamentos constrangedores e humilhantes, isolando-o do grupo e esvaziando suas atribuições conhecido também como *bullying* ou *bossing* que de acordo com a terminologia anglo saxônica significa uma estratégia da direção da empresa para com aqueles empregados incômodos, levando-os à demissão. (HIRIGOYEN, 2002; REZENDE, 2006; NASCIMENTO, 2009).

No que se refere à Modalidade Vertical Ascendente: Não é muito comum nas empresas, mas é caracterizado pelo assédio dos funcionários com o chefe. Em determinado quadro um chefe inexperiente pode demonstrar insegurança ao(s) seu(s) subalterno(s), tendo suas determinações desobedecidas ou hostilizadas, o que pode evoluir num comportamento de deboche e desrespeito, uma vez que os subordinados julgam o superior incapaz de exercer tal função, retirando-lhe a autoridade e forçando-o à demissão, o assédio moral pode ser motivado também por inveja já que a vítima pode estar assumindo uma vaga desejada ou destinada a outro. (CASTRO, 2014; NASCIMENTO, 2009; EVANGELISTA; FAIMAN, 2015).

Rufino (2006) apresenta outro tipo de assédio é o horizontal, este vem se tornando cada vez mais comum e é praticado por colegas de trabalho de mesmo patamar hierárquico, esse tipo de assédio aumenta a competitividade entre os funcionários e suas motivações são variadas, envolvendo excesso de individualismo, inveja, podendo esconder atitudes homofobias, preconceitos de gênero, inclusive, aqueles de natureza racial e de classe social. O medo causado pela alta competitividade aguça práticas egocêntricas, e de tolerância aos abusos dos superiores hierárquicos, assim o desejo de melhores resultados para uma maior produtividade com conseqüente aumento salarial, leva à intolerância com os colegas que são entendidos como de fraca produção.

A forma mista é composta pelo Assédio descendente (do superior para o subordinado) e do horizontal ou vertical, (entre colegas do mesmo nível hierárquico), onde todos fazem com que uma pessoa ou um grupo delas seja responsável por tudo que acontece de errado na empresa. O assédio moral misto é um caso mais raro de acontecer, geralmente é mais frequente em ambientes de cuja competitividade e exigências dentro daquele ambiente, é muito alta. (GUEDES, 2008).

2.6 Formas de manifestações

Segundo Hirigoyen (2006), podem se manifestar de diversas formas, como as apresentadas a seguir em quatro tipos: Primeiro é a Degradação proposital das condições de trabalho, no que se refere ao ambiente de Trabalho Raimundo Simão de Melo (2006, p.243):

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes do Trabalho – SAT.

Um ambiente equilibrado é essencial, segundo aponta Souza (2007): para a saúde na preservação da dignidade do trabalhador e situações que causam riscos à saúde dos empregados, em determinado ambiente de trabalho, atitudes bem como gestos e comportamentos que causem prejuízos àqueles, ensejarão a configuração do assédio moral em face da existência reiterada, que desgasta a vítima, em vários aspectos, e incide na rescisão contratual, com o respectivo recebimento de todas as verbas indenizatórias.

A Degradação proposital das condições de trabalho compromete qualidade de vida das pessoas na organização, afetando o ânimo pessoal. (CUNICO, 2014). O ambiente de trabalho pode ser definido como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas. Este ambiente deve oferecer o mais possível conforto tanto ambiental quanto psicológico ao cliente porque desta forma este irá desempenhar suas atribuições com mais excelência, e neste primeiro caso geralmente, o agente busca meios para dificultar o tranquilo desenvolvimento do trabalho da vítima. (PAMPLONA-FILHO; LAGO-JUNIOR; BRAGA, 2016).

As situações em que ocorrem tais atividades englobam retirar da vítima a sua autonomia; não transmitir informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente as decisões da vítima; criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada; privar a vítima de acessar seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.; retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas; atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências; pressionar a vítima para que esta não exija seus direitos; agir de modo a impedir ou dificultar que a vítima obtenha promoção; causar danos em seu local de trabalho; desconsiderar recomendações médicas; induzir a vítima ao erro. (HIRIGOYEN, 2006).

Segundo é o isolamento e recusa de comunicação, neste o agressor se nega a explicar sua atitude. Esta negação paralisa a vítima, que não poderá se defender, tornando

possível a continuidade da agressão. A comunicação perversa não permite que o outro pense, compreenda ou atue. (SILVA, 2009). Esta envolve situações como interromper a vítima com frequência; não conversar com a vítima, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas; comunicar-se unicamente por escrito; recusar contato, inclusive visual; isolar a vítima do restante do grupo; ignorar sua presença, e dirigir-se apenas aos outros; proibir que colegas falem com a vítima e vice-versa, recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo. (HIRIGOYEN, 2006).

O atentado à dignidade da pessoa humana de acordo com Hirigoyen (2006) consiste em tirar das pessoas os direitos, que já lhe foi concedido com constituição brasileira, direitos que garantem mais condições mínimas possíveis para sua existência englobando aspectos econômicos, sociais e trabalhistas. Este envolve questões como fazer insinuações desdenhosas; Fazer gestos de desprezo para a vítima (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.); Desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados; Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima; Atribuir problemas de ordem psicológica; Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico; Criticar acerca de sua vida particular; Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas; Atribuir tarefas humilhantes.

A quarta é a violência verbal, física ou sexual, sendo que a violência verbal normalmente se dá concomitante à violência psicológica, alguns agressores verbais dirigem sua “artilharia” (xingamentos, palavrões, ofensas). A Violência física é uma conduta que ofende a integridade ou saúde corporal, como por exemplo, lesões corporais e tortura que, deixa ou não marcas evidentes. Referente a essa temática o artigo 129 do Código Penal acaba por tutelar a integralidade corporal da pessoa, responsabilizando àquele que, por sua conduta, causa danos às funções biológicas, anatômicas, fisiológicas. (HIRIGOYEN, 2006).

A violência sexual conforme descrito por Hirigoyen (2006) é entendida como uma conduta, que constrange a vítima a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça. A violência verbal, física ou sexual, envolve situações como ameaçar a vítima de violência física; agredir fisicamente; comunicar aos gritos; Invadir sua intimidade, por meio da escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas, seguir e espionar a vítima; danificar o automóvel da vítima; Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas; Desconsiderar os problemas de saúde da vítima.

2.7 As partes no assédio moral

No contexto do processo de assédio moral tem-se no ambiente em que ocorre o sujeito ativo (assediador) e o sujeito passivo (assediado). Torna-se necessária a existência dos dois polos, pois tal processo ocorre a partir de uma conduta praticada por alguma pessoa com ofensiva a outra; logo, na falta de identificação do causador da ofensa não se configura como assédio moral na relação de trabalho, ou seja, é descaracterizada a conduta assediante. (BARRETO, 2014).

Normalmente, o assediador é pessoa vaidosa, ferina, hipócrita, leviana, narcisista e, para completar, fraca e medrosa. Entretanto, apesar de possuir essas características, o assediador não aparenta tais desvios de caráter e se esconde atrás de máscaras, por isso, se utiliza de subterfúgios como, por exemplo, armar tramas e espalhar boatos sorrateiramente para alcançar seus objetivos perversos. (BARRETO, 2014).

O assediador é visto como “sujeito ativo de assédio moral”, ou seja, aquele que tem a palavra, que tem mais poder e que na maioria das vezes ocupa um cargo superior na relação trabalhista, quando comparado ao assediado. São ditos com indivíduos dotados de grande capacidade de persuasão. Sabe detectar, administrar e tirar proveito das ilusões que ocorrem no relacionamento das pessoas, na empresa, por meio de manobras e comentários. (PACHECO, 2007). O agressor tem dificuldade para considerar o outro como ser humano com sentimentos, princípios e valores, criando dentro de si um vazio, não tem modulação sentimental. (LIMA, 2009).

O agressor, sujeito ativo, em estudos de vitimitologia, é classificado como um sujeito perverso; suas ações tornam contornos complicados quando estes passam a se utilizar de mecanismos perversos para defesa/sobrevivência, mas com um sentimento de vingança, um desejo de destruição do outro. (GUEDES, 2008). O sujeito perverso tem esses comportamentos abomináveis o tempo diferentemente dos outros, em que esses sentimentos podem até acontecer, porém, não passam de reações ocasionais, momentâneas e passageiras. (LIMA, 2015).

Determinadas características do agressor possibilitam o empreendimento da prática no âmbito corporativo, envolvendo questões como dificuldade em gerenciar competências, emoções e o processo de aprendizagem nas organizações; anseio por controle; vaidade; ambição sem medida; inclinação à dominação; dificuldade em reconhecer a importância de opiniões diversas para o crescimento social; agressor pode apresentar também comportamento

defensivo; comportamentos, que insinuam sua necessidade de autoafirmação profissional. O agressor pode apresentar falta de solidariedade coletiva. (VASCONCELOS, 2015).

Sob o ponto de vista de Zabala (2003) existem três fatores situacionais imprescindíveis ao agressor para a destruição psicológica da vítima, o segredo de suas atuações, o primeiro fator situacional dificilmente o agressor age publicamente, dessa forma estará se protegendo contra eventuais denúncias e aumenta seu poder de agressão. A vergonha da vítima e o sendo fatorao se instalar essa culpa e avergonha daí em diante, a vítima aceita e permite que o assédio continue e aumente de intensidade. Por fim, o terceiro é a testemunha muda e então o agressor tenta evitar que outros trabalhadores presenciem a agressão e desconfiam de que a vítima está sofrendo tais agressões.

A fragilidade do relacionamento construído entre o agressor e a vítima, àquele, fora do local de trabalho, pode tornar o trabalhador, vítima do assédio moral, tudo acontece de uma forma muito sutil. O agressor pode atuar com a finalidade de satisfazer um interesse pessoal, pretender alcançar objetivo maior ou simplesmente por vaidade para que outras pessoas, os espectadores, visualizem o fato e o admirem. Assim os espectadores ficam seduzidos pelo agressor, que acha que a vítima sofre perseguição por justa causa porque não desempenha suas tarefas corretamente, deixando de obter sucesso nas execuções das mesmas. (HIRIGOYEN, 2005).

As vítimas são pessoas que geralmente não têm uma boa rede de relacionamento; pessoas temporariamente debilitadas; com menos amor-próprio; ou àquelas com necessidade exagerada de reconhecimento, pessoas mais dependentes de seus colegas, menos suporte social, elas se veem como crianças vulneráveis, escravos, prisioneiros, animais e amantes desiludidos. (HIRIGOYEN, 2001) e sujeitos muito agressivos e com afetividade negativa tendem a se sentir no papel de vítimas. (HELOANI, 2004).

A vítima segundo Oliveira (2013), éaquela pessoa que sofre o abuso psicológico, são pessoas que adoecem mais facilmente em consequência do trabalho, àquelas são tidas como mais velhas para ocupar certos cargos ou dentre as que têm salários mais avantajados, comparados aos dos outros trabalhadores, pode ser também um empregado, que entrega suas tarefas no prazo estabelecido desempenha, ou seja, dotadas de valiosas qualidades profissionais Esse tipo de pessoa pode tornar-se vitima em função da sua ingenuidade, insegurança ou porque sua situação de trabalho incomoda demasiadamente o agressor por apresentar-se como funcionário dedicado com bons requisitos que pode torna-se uma ameaça no futuro para aquele empregador.

Trabalhadores acima de 40 ou 45 anos são alvos fáceis de assédio moral, uma vez que podem ser mais resistentes às mudanças, e podem não se adaptar às mudanças do ambiente, por isso por serem considerados mais lentos e improdutivos tendem a ser substituídos por empregado mais jovens. Em determinadas situações alguns trabalhadores não obedecem às ordens com abuso de poder e atentatórias à dignidade da pessoa humana. Outras situações que podem acontecer que criam dificuldades nos relacionamentos entre os colegas e a chefia sofrem assédio moral devido à sua personalidade. (BALLESTERO, 2011).

No que se refere à idade da vítima existem diversas divergências, trabalhadores mais velhos têm maiores chances de serem vítimas de assédio. (HIRIGOYEN, 2001). No entanto pesquisas indicam que trabalhadores mais jovens e em níveis mais baixos da hierarquia teriam maiores riscos de se tornarem vítimas de assédio moral. (BARRETO, 2005; DJURKOVIC, MCCORMARCK; CASIMIR 2004; PARENT-THIRON, 2007).

Guedes (2008) demonstra que quatro tipos de pessoas correm o risco potencial de serem vítimas do assédio moral, a saber: uma pessoa sozinha, quando uma mulher trabalha em um local que só tem homem, ou do contrário. A pessoa nova: àquele sem experiência, sem ciclo de amizades. O distraído: àquele que não percebe a situação ao redor. O prisioneiro: àquele que tem coragem de se desligar daquele emprego onde é vítima; O paranoico: ele acha que todos estão contra suas ideias e o perseguem. O severo: sempre mantém suas regras. O presunçoso: àquele que geralmente causa irritabilidade entre os colegas.

Outras ideias de vítimas do assédio moral seriam: O passivo dependente: sempre espera o reconhecimento dos demais, apresenta elevadas sensibilidades. O brincalhão: poderia, tornar-se a vítima ao passar por palhaço da turma, os outros, geralmente, não levam suas ideias a sério. O hipocondríaco: torna-se vítima quando não suporta o peso do trabalho. O verdadeiro colega: pode ser vítima do *mobbing*, em razão de suas atitudes eficientes e disponíveis. O ambicioso: trabalha bastante, eficiente, visando benefícios, ofuscando o trabalho dos demais; O seguro de si: uma pessoa que crê em suas competências. (GUEDES, 2003).

Para Peli e Teixeira (2006) existem oito razões para uma pessoa ser escolhida como vítima: primeiro, despertar o medo no superior ao demonstrarem um nível de competência e desempenho que ameace o cargo do mesmo; segundo, demonstrar competência na solução de determinadas situações perante pessoas de outros setores ou áreas da empresa; Terceiro, demonstrar habilidade no trato com pessoas dentro e fora da área de atuação,

enciunando o chefe; Quarto, não concordar com decisões ou ações que ferem a ética profissional e se tornar um ameaça a determinados negócios escusos; Quinto, pela personalidade doentia do chefe; Sexto, ter melhores condições sociais e ser mais bem-sucedido afetivamente; sétimo, pela discriminação do chefe em relação à minoria e oitavo, pela própria natureza passiva da vítima.

Zabala (2003) aponta que o perfil profissional e pessoal das características típicas que fazem de um trabalhador uma vítima do assédio são: sujeitos com elevado grau de retidão e senso de justiça são àquelas que se incomodam com as situações de injustiças. Sujeitos autônomos são àquelas que não se adaptam ao mais adequado, não fogem de seus compromissos. Sujeitos com boa capacidade de trabalho são àquelas, que detêm grandes conhecimentos, de elevada competência. Pessoas populares na organização são às que seguidas por um grupo que demonstra grande empatia e facilidade para se relacionar. Sujeitos cooperativos são àqueles com grande capacidade de ajudar os demais colegas. Pessoas com maior capacidade empática apresentam sensibilidade e atenção para com as necessidades dos demais; pessoas com situações pessoais positivas e satisfatórias.

Há diferenças nos atos de assédio cometidos por homens e pelas mulheres. Quando o assédio é cometido por uma mulher, ocorre geralmente invasão da vida privada, comentam questões íntimas, ridicularizar a vítima; “falar pelas costas”; criticar permanentemente o trabalho da vítima; espalhar rumores; e fazer acusações difusas, (ZABALA, 2003) já os homens privilegiam aspectos relacionados com a carreira e as promoções e agridem em função de orientação sexual usam de táticas como: ignorar a vítima; ameaçar a vítima; atacar suas crenças religiosas ou pessoais; interromper constantemente a vítima. (BARRETO, 2005).

Um dos principais problemas do assédio é desmascarar o agressor, pois este se acostuma ter uma imagem bastante positiva dentro da organização, no entanto é frio e perverso, fazendo uso de pequenos atos desestabilizadores, que são muito difíceis de identificar, e assim, dessa forma, os atos continuam acontecendo, desestabilizando completamente a vítima acarretando graves consequências para sua saúde, física, mental e psicológica. (LUNA, 2003).

2.8 O dano extrapatrimonial e a reforma trabalhista – lei 13.467/2017

O dano moral na Justiça do Trabalho sempre foi objeto de discussões, principalmente quanto ao valor a ser pago à pessoa lesada. Contudo como falado no primeiro

capítulo, alguns países Há muito já possuem em seu bojo jurídico o instituto do dano moral, nos processos trabalhistas. No Brasil, a jurisprudência vem fixando indenizações para dano moral causado no ambiente de trabalho, com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana.

Porém tal contexto jurídico sofreu profundas alterações advindas com sanção presidencial da Lei 13.467/2017 no dia 13 de julho de 2017, que conhecida como a reforma trabalhista, que rege os vários direitos de ordem trabalhista em especial: tempo à disposição da empresa, horas *in itinere*, contrato por tempo parcial, Banco de Horas, intervalo intrajornada, férias.

Por outro lado, regulamentou vários institutos de ordem material e processual, a saber: Teletrabalho (home office), contrato intermitente e a inserção na CLT dos artigos 223-A até 223-G que regulamentam o instituto do dano moral que *a priori* passou a chamar-se formalmente de dano extrapatrimonial.

Como se daria esse dano extrapatrimonial? Para responder tal indagação faz-se necessário explicar primeiramente o que seria dano patrimonial, que seria aquele causado a bens materiais, enquanto que, o dano extrapatrimonial possui natureza subjetiva e se configura no ferimento a honra, moral, imagem, intimidade, sexualidade dentre outros. Por vez o dano extrapatrimonial pode se desdobrar em moral, estético ou existencial, sendo o primeiro facilmente exemplificado por comentários que prejudiquem a imagem do trabalhador, já o dano estético pode ser caracterizado por uma cicatriz visível adquirida por meio de acidente de trabalho, por fim, o dano existencial não menos importante, demonstrado em jornadas excessivas de trabalho, que retirassem o convívio social do trabalhador.

Como visto acima, o novo texto se refere à expressão dano extrapatrimonial, terminologia mais ampla, conforme discorrido e que objetiva englobar o termo dano moral. Antes da eficácia da lei em comento à consolidação das leis do trabalho, não trazia em seu bojo critérios objetivos para análise do dano extrapatrimonial, logo a análise subjetiva do caso concreto, bem como a majoração do *quantum* indenizatório que ficava sob a análise e convencimento motivado do juízo, provocando um desalinhamento dos valores pagos a títulos de dano extrapatrimonial, fato este, que resultava na inevitável comparação de indenizações, uma vez incomum, pessoas, que tutelavam direitos semelhantes, receberem indenizações distintas.

A fim de promover uma análise mais aprofundada cabe fazer uma análise do título II – A, que trata do dano extrapatrimonial, o artigo 223-A tem por objetivo limitar o campo de

interpretação do juízo aos dispositivos deste título, a ideia foi reduzir o poder normativo desempenhado pelo Judiciário trabalhista em seus julgamentos, e por consequência excluir as regras do código civil que até então eram utilizadas pelos magistrados trabalhistas na discussão e fundamentação do dano moral.

Já o artigo 223-B estabeleceu que, somente a vítima direta, tem direito à reparação da lesão extrapatrimonial, afirmativa que resulta no fim do dano em ricochete, noutras palavras, seria o dano causado a vítima indireta, tal dano consuetudinariamente era concedido pelos magistrados, contudo diante da análise clara do texto, percebe-se que tal direito foi excluído da órbita jurídico-trabalhista, todavia observando que tal legislação somente alcança o campo trabalhista, o direito à indenização, que venha atingir terceiros, poderá ser discutido na justiça comum. Cabe ainda destacar outra inovação trazida pela reforma trabalhista, entendendo a possibilidade de dano moral ou existencial à pessoa jurídica na seara trabalhista, entendimento este, que era fomentada apenas, por doutrinadores, por juristas e pela súmula 227 do STJ, que por limite de competência se estendia apenas a matérias cíveis.

Pelo artigo 223-C, é esclarecido, que a honra, imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, no entanto, ao analisar a grade dos direitos fundamentais localizados no artigo 5º da Constituição Federal percebe-se que outras garantias não foram mencionadas, como: o preconceito racial e o preconceito religioso, que inexoravelmente também são temas alvos de futuras discussões de assédio moral dentro da relação de trabalho. Contudo no dia 14 de novembro de 2017 o Presidente da República Michel Temer, publicou a medida provisória 808/2017, que acresceu os seguintes bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural: a etnia, a idade, a nacionalidade, o gênero e orientação sexual.

Por sua vez o artigo 223-D afirma que a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados, inerentes à pessoa jurídica, citados acima, fica ratificado o direito de indenização de ordem extrapatrimonial se provado que: a imagem, a marca, o nome, o segredo e o sigilo foram violados ou lesionados. Em seguida, o artigo 223-E prevê que são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou omissão, logo existem duas considerações a fazer sobre este texto: a Lei 13.467/2017, que reconhece a pluralidade de pessoas, que podem causar o dano, que resultaria no campo processual a formação de um litisconsorte passivo, a segunda consideração seria o

reconhecimento da conduta omissiva e a manutenção da conduta comissiva na prática do dano, sendo observado que poderiam existir condenações diferentes entre as condutas omissivas e comissivas devido à presença do termo: “proporção” no texto.

E o artigo 223-F dispõe que a reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrente do mesmo ato lesivo, garantia desde logo relevante, haja vista seu efeito de celeridade processual, isso porque se faz possível cumular os dois pedidos em uma só ação, o que também promoveria economia processual.

No entanto, o artigo 223-G apresentou uma cadeia de parâmetros afim de auxiliar o juiz na concretização e fixação do dano sofrido pelos trabalhadores ou empresas. O supramencionado artigo afirma que, ao apreciar o pedido, o Juiz considerará diversos fatores, como a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa, a ocorrência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa, o perdão, tácito ou expresso, a situação social e econômica das partes envolvidas, o grau de publicidade da ofensa.

Porém, no parágrafo 1º do mesmo artigo 223-G, é afirmado que o Juiz fixará o pedido eventualmente procedente segundo os seguintes parâmetros: se se tratar de ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; se ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; se de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; e, por fim, se de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Partindo de uma simples análise aritmética, chega-se à seguinte conclusão: “quem ganha mais terá direito a melhor indenização”, o que, infelizmente, não corresponde a uma ideia de justiça ou isonomia, haja vista que poderão surgir casos que uma pessoa que ganha um salário mínimo venha a sofrer lesão maior, que outro trabalhador que ganha dois salários mínimos. Ferindo fundamentos constitucionais como a dignidade da pessoa humana em especial a dignidade do trabalhador.

Todavia a medida provisória 808/2017, buscou promover isonomia entre as vítimas do assédio ao mudar a base de cálculo das reparações, passando a ser o teto do Regime Geral da Previdência Social – RGPS, que atualmente se encontra no valor de R\$ 5.645,81 (cinco mil seiscientos e quarenta e cincoreais e oitenta e um centavos), assim todas as

pessoas que sofrerem assédio moral terão a mesma base de cálculo, independentemente da sua função, cargo, remuneração, posição social. O que será apreciado pelo juízo será a intensidade ou gravidade da lesão.

Por fim partindo de uma análise jurídico-filosófica, entende-se que a supramencionada medida provisória buscou promover um ambiente de isonomia entre as vítimas do assédio moral ante ao olhar do juízo trabalhista, ante a tal situação cabe parafrasear o pensamento de Kant, que entendia o homem como pessoa, um ser único, insubstituível, feito à imagem e semelhança de Deus, daí sua dupla natureza jurídica, uma material e outra imaterial ou extrapatrimonial.

2.9 Propostas de prevenção do assédio moral frente a dignidade da pessoa humana

Tendo em vista as especificidades até aqui discutidas, dentre elas a existência de medidas judiciais como meio de reparação do dano moral sofrido pela vítima. Cabe ainda tratar sobre os meios preventivos e de combate ao assédio moral, haja vista que o objetivo deste estudo tem como proposta final apresentar meios de combate ao assédio moral e por outro lado apresentar meios de garantir a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

Terrin e Oliveira (2007) ressaltam a importância de métodos preventivos ao assédio moral afirmando que:

A importância de métodos preventivos ao assédio moral é indiscutível. O ordenamento jurídico brasileiro estabelece que o empregador é responsável pelos atos de seus empregados, bem como incumbe àquele a reparação ao dano sofrido pelo trabalhador, motivo pela qual a empresa deve buscar se precaver da ocorrência desses atos, uma vez que pode vir a ser punida até mesmo por sua negligência.

O estudo preventivo do assédio torna-se de suma importância para atuais e futuras vítimas de tal conduta, isso porque a prevenção evitaria o nascimento da conduta assediadora, enquanto que o estudo das medidas judiciais de proteção ou de reparação já discutem e analisam o fenômeno assédio moral coletivo ou individual depois que o mesmo deixou sequelas profundas e devastadoras na vítima. Apesar de ser legítimo e relevante a penalização do agressor, contudo a mesma não possui o condão de anular os atos já praticados pelo agressor à vítima.

Logo se faz necessário que a sociedade passe a discutir mais abertamente o tema referido de modo a encontrar os possíveis meios de prevenção de assédio moral tanto dentro

das relações de trabalho, bem como em outros ambientes, entre eles, pode-se citar: Igrejas, escolas, associações, partidos políticos, universidades, dentre outros espaços sociais. O que quer dizer é que a conduta assediadora não é tema exclusivo da relação de trabalho, pelo contrário, tal temática como dito anteriormente está presente em outros ramos do conhecimento. Ante ao exposto passa a ser uma preocupação de todos, uma vez que não se sabe quem será a próxima vítima ou agressor, muito menos quais serão as consequências de tal ocorrência.

Para que exista numa relação de assédio seja individual ou coletivo, faz-se necessária a existência de um superior, alguém que concentre poder diretivo sobre outros de modo que sintam-se confortável para humilhar e ou constranger a pessoa agredida. Observa-se que o ato de assédio nasce de uma postura psicológica, mais especificamente um distúrbio, que leva o agressor a sentir-se “feliz” diante da humilhação tentada a outra pessoa. Assim a parte hipossuficiente da relação de trabalho passa a sofrer danos profundos primeiramente a sua saúde mental, o que poderá resultar em consequente dano a sua estrutura física.

Dentro desta ótica, Pode-se observar que a problemática assédio moral, deve contar com a contribuição das empresas, do Estado brasileiro e das entidades sindicais, De modo a concentrarem atividades e intervenções a fim de promover possíveis soluções preventivas e desestimulantes a prática do assédio.

2.9.1 Medidas preventivas pelo setor empresarial

Prefacialmente as empresas que possuem interesse na redução de demandas judiciais trabalhistas poderiam por meio de sua própria equipe desenvolver atividades de qualificação dos seus próprios empregados a fim de ajudá-los a acompanhar e conhecer as legislações, jurisprudências e atos do poder Executivo que dispõem sobre direitos e deveres nas mais diversas espécies de relações de trabalho. Em destaque cita-se a Lei nº 13.467/2017, que implementou várias mudanças na ligação trabalhista e ainda criou novos institutos *jus* trabalhistas.

Por outro lado, além dos ensinamentos acima pormenorizados, as ações empresariais poderiam culminar com a formação humanística do empregado, seja este alguém que ocupe a função de direção ou tão somente um empregado desprovido de poder diretivo, uma vez que a formação humanística deste trabalhador produziria uma visão digna do que seria trabalho, levando-o a contemplar a pessoa do trabalhador e não somente o posto de trabalho ocupado.

Para Terrin e Oliveira (2007) é notório que a melhoria das condições de trabalho possuem forte correlação com o aperfeiçoamento qualitativo na prestação dos serviços e para a pessoa do próprio trabalhador, em outras palavras boas condições de trabalho promovem o melhor ambiente de trabalho do ponto de vista físico e psicológico repercutindo consideravelmente nas condutas dos empregados repudiando ocorrências de possíveis atitudes a exemplo o assédio moral. No mesmo esteio Lopes e Oliveira (2011) afirma que:

Com relação ao âmbito relacional, as empresas devem demonstrar seriedade, honestidade e respeito pelo corpo funcional, adotando como prioridade a comunicação, a cooperação, a proteção, a assistência e a disciplina como base de sua organização.

Por derradeiro outra sugestão de prevenção ao assédio nas relações entre empresas e trabalhadores poderia se materializar por meio de um profissional contratado pela empresa que funcionaria como elo entre a direção da empresa e os trabalhadores a fim de evitar represálias e perseguições por meio do superior direto. Nesta função poderia se enquadrar uma auditoria multidisciplinar formada para este fim específico ou profissionais liberais, a exemplo um psicólogo que ao receber a notícia de possível assédio além de informar o fato ao empregador, ainda poderia ajudar o assediado, uma vez que a sua formação acadêmica lhe permite conhecer o problema e apresentar-lhe uma possível solução.

2.9.2 Medidas preventivas pelo setor público

Antes de apresentar as possíveis maneiras de prevenção ao assédio moral desenvolvidas pelo Estado brasileiro, cabe discorrer sobre a extensão da administração pública. Administração pública é dividida em órgão, entidades e agentes. Já quanto à esfera de poder divide-se em Legislativo, Executivo e Judiciário. Quanto a sua divisão Federativa a mesma subdivide-se em União, Estados-Membros, Distrito Federal e Municípios, tal explanação se faz necessária a fim de que se conheça a grande estrutura que o Estado brasileiro possui com o fito de proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus cidadãos.

Ante a apresentação da estrutura do Estado brasileiro há que se destacar algumas instituições ou órgãos que poderiam desenvolver ou já desenvolvem políticas públicas capazes de prevenir condutas assediosas. A primeira postura preventiva indicada já é realizada por meio do Ministério do Trabalho e Previdência Social, a exemplo os trabalhos desenvolvidos pelas Superintendências Regionais do Trabalho, como publicação de cartilhas educativas e mutirões com profissionais de várias áreas do conhecimento afim de dar suporte

aos trabalhadores. Contudo cabe a intensificação dessas políticas públicas e tal argumento está corroborado no tamanho continental do país frente a pequena estrutura deste ministério espalhada no território brasileiro, que em algumas cidades conta com o apoio das secretarias de trabalho dos municípios.

Outra estrutura pública que vem se destacando por seu caráter preventivo no combate ao assédio moral é o Ministério Público, com ênfase o Ministério Público do Trabalho – MPT, que atua na defesa dos direitos indisponíveis do trabalhador, a saber: direito à vida, à liberdade, à saúde, à segurança e ao trabalho, usando um instituto chamado inquérito civil, além de outros procedimentos administrativos para garantir a observância dos direitos sociais.

Ademais o Ministério público ainda desenvolve atividades educativas por meio de cartilhas e palestras junto as comunidades, entretanto a estrutura do Ministério Público do Trabalho é pequena ante a estrutura do país, o que se prova facilmente ao verificar que nem todas as cidades sediam o MPT, instituição tão relevante ao combate do assédio moral, principalmente na modalidade coletiva, isso porque suas atribuições estão acompanhadas de instrumentos administrativos e jurídicos com caráter conciliatório e coercitivos afim de fazer cumprir a lei em prol dos direitos da coletividade.

Terrin e Oliveira (2007) apresentam uma medida de prevenção bastante inovadora que seria a criação de um Código de Ética para as Empresas. Que poderia abordar aspectos éticos que circundam a problemática, estabelecer parâmetros éticos e morais, instrumentos para a prevenção do assédio moral, fomentar princípios e estabelecer programas e políticas tendentes a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho.

Tal modelo de prevenção é aceitável e poderia ser criado por meio do Legislativo federal, contendo assim eficácia em todo o território nacional, protegendo todos os trabalhadores brasileiros, evitando assim a promoção de mais demandas, demandas que são ruins para o Estado que ocupa sua estrutura, para a empresa que desloca uma pessoa para audiência em regra acompanhado de um advogado para a defesa, sem falar que o empregado é a pessoa mais atingida entre os três citados, haja vista que o Estado é apenas uma figura jurídica, logo desprovido de sentimentos e emoções, o empregador em regra é o agressor ou será o responsabilizado pela agressão em caso de procedência do pedido, já o empregado/vítima poderá ter procedência ao direito de reparação, contudo levará consigo as consequências do assédio por toda vida.

2.9.3. Medidas preventivas pelas entidades sindicais

A palavra sindicato tem raízes no latim e no grego. No latim, “*sindicus*” denominava o “procurador escolhido para defender os direitos de uma corporação”; no grego, “*syn-dicos*” é aquele que defende a justiça, as instituições sindicais modernas surgiram no berço da revolução industrial, no final do século XVIII e começo do século XIX. Os sindicatos são associações que reúnem pessoas de um mesmo segmento econômico ou trabalhista, são instituições antigas nas lutas pelos direitos dos trabalhadores.

As instituições sindicais no Brasil possuem várias ramificações, na história laboral do Brasil os sindicatos apresentaram grande papel na luta pelos direitos sociais, sendo a confiança nos sindicatos e o seu caráter representativo, dois de seus pilares, eis o motivo do sindicato possuir na atual conjuntura instrumentos capazes de combater um antigo mal que assola a classe trabalhadora – o assédio moral que agora se apresenta também de forma coletiva.

Desde a início da história dos sindicatos o *marketing* sempre foi um dos seus aliados, o sindicato trabalha com a informação e a informação canaliza a opinião das pessoas sobre os fatos, a exemplo pode-se citar: entrevistas de sindicalistas sobre determinados direitos, entrega de panfletos, congressos, tais propagandas buscam também promover orientação e educação quanto aos direitos da categoria, sem falar que os sindicatos em regra possuem a confiança dos seus sindicalizados, por consequência são verdadeiros formadores de opinião.

Além do *marketing* manifestações pacíficas como: greves, reuniões, caminhadas, também são meios de levar a classe de empregadores a uma mesa de discussão a fim de se verificar melhores condições de trabalho, garantias de direitos, elaboração e cumprimento de acordos e convenções. Partindo desse entendimento os sindicatos podem negociar a inserção de cláusulas, em convenções coletivas de trabalho, instituindo medidas de prevenção contra o assédio moral.

É preciso sublinhar que caso as empresas apliquem o trabalho preventivo as mesmas possam reconhecer e visualizar a existência da lucratividade presumida, evitando demandas judiciais que em caso de insucesso na conciliação podem se arrastar por anos.

Quanto ao Estado também é possível identificar ganhos sociais e relevantes, haja vista que gastariam menos com a saúde, assistência, previdência, justiça trabalhista e previdenciária. Por fim as entidades sindicais teriam seus resultados mais aparentes, haja vista que a qualidade de vida do trabalhador é uma das militâncias da própria figura sindical, em suma, um sindicato atuante em suas políticas sindicais indubitavelmente é um sindicato que luta contra todas as formas de assédio presentes na relação de trabalho.

CAPITULO III - A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O ASSEDIO MORAL COLETIVO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 A dignidade da pessoa humana

3.1.1 Discurso histórico

Há muito tempo os seres humanos procuram aperfeiçoar seus modos de vida inicialmente por meio da força e de métodos rudimentares, posteriormente por meio da produção de bens para a satisfação de suas necessidades básicas tais como alimentação, vestuário, moradia entre outras sempre em voltas ligadas as relações trabalhistas.(NUNES, 2010; ALMEIDA, 2011), essas relações sempre tiveram diferentes abordagens, já que há muitos anos os sujeitos estavam submetidos a condições degradantes de trabalho, sem condições mínimas de dignidade, no entanto ao passar dos anos o trabalho foi ganhando a feição de dignidade e avançou consideravelmente em termos humanitários.(SILVA, 2010).

O tema da dignidade humana ganhou uma notável importância na cultura ocidental nos últimos séculos, desde o surgimento do antropocentrismo no pensamento renascentista. Inicialmente na Idade Média, encontramos a temática da dignidade humana em Tomás de Aquino, partindo da definição de “pessoa” formulada por Boécio (“substância individual de natureza racional”), Santo Tomás explica que o homem é uma substância racional porque tem o domínio de seus atos. Um dos assuntos mais onerosos do humanismo renascentista foi- a abordagem de dignidade humana – *Magnunmiraculum est homo* [Grande milagre é o homem] é uma expressão corriqueira do Renascimento, que havia sido defendida por Erasmo quando arduamente atacada por Lutero. Ressalta-se, nesse período, os escritos do Filósofo Pico que dentre suas obras, a mais conhecida, é Discurso sobre a dignidade do homem, inicialmente intitulado apenas *Oratio*, escrita em 1486, mas publicada apenas postumamente no ano de sua morte, por seu sobrinho Gianfrancesco Della Mirandola, esta obra que funcionou como um manifesto renascentista do homem, na qual foi exposto uma nova concepção do cristianismo, de natureza espiritualista, centrada na valorização do homem e do exercício de seu livre arbítrio. (GARIN, 1984).

A dignidade humana segundo Mirandola (2016) localiza-se na característica da liberdade com racionalidade e a liberdade combinada com a elevação do espírito ao bem. Com isso, surge a responsabilidade diretamente derivada da liberdade. O Homem constitui-se artífice do seu próprio mundo, surgido à semelhança com Deus. Ambas eram consideradas

livres, guardadas as devidas proporções. Dessa forma, um dos aspectos da dignidade humana encontra-se na liberdade do Homem, que se acompanha também de outra característica humana que é a “indefinição” intrinsecamente relacionada com liberdade, pois com esta, nasce a indefinição, no entanto destaca-se a liberdade somente o indivíduo livre em meio a todos os seus direitos possui dignidade.

Observou-se que os conceitos da dignidade da pessoa humana também em meados da Revolução Industrial, onde surgiram repercussões políticas, sociais e econômicas e os efeitos sociais gerados são fatores para o surgimento do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho com fundamento social e humano. (CARVALHO; TONIAL,2015).O termo Dignidade da Pessoa Humana abrange dois conceitos fundamentais, dignidade e pessoa humana.

Analisar o significado da palavra dignidade não é tarefa fácil, sobre esta, o dicionário Houaiss (2009), traz que a mesma quer dizer “consciência do próprio valor”; em uma segunda acepção, o dicionário informa que dignidade é um “modo de proceder que inspira respeito”; em uma terceira acepção, significaria “amor-próprio”. O trajeto percorrido para o alcance destas curtas significações envolveria uma perspectiva histórica e filosófica, o significado da palavra dignidade não é simples, nem determinada, já que a “ideia do valor intrínseco da pessoa humana deixa raízes já no pensamento clássico e no ideário cristão”. (SARLET, 2015).

Sobre dignidade PlácidoSilva(1967, p.526) assinala que:

Dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas*(virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.

Segundo Alexandre de Moraes (2016, p.78):

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.

Destes conceitos é possível extrair elementos principais sobre dignidade e definições sobre o tema que seriam: Honra, virtude, valor moral, termos estes que configuram aspectos importantes que certamente direcionado ao entendimento da temática.

A palavra dignidade acordo com Mota (2013) pode ainda correlacionada ao “merecimento ético”, e pessoa humana é uma identificação jurídica baseada em critérios biológicos e filosóficos, diferenciando. A dignidade é uma característica da pessoa humana pelo simples fato de alguém “ser humano”, já é detentor de direitos, independentemente, de sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição socioeconômica. É um princípio fundamental incidente a todos os humanos. É um critério unificador de todos os direitos fundamentais, aos quais todos os direitos humanos e do homem se reportam, em maior ou menor grau.

3.1.2 Teóricos da dignidade da pessoa humana

A filosofia kantiana mostra o homem que é concebido como sujeito do conhecimento responsável por seus próprios atos com consciência de seus deveres. Sendo que no reino dos fins, tudo tem um preço ou uma dignidade, àquilo que tem um preço pode certamente ser substituído por qualquer outra de igual semelhança, enquanto a dignidade não é um valor relativo, e é superior a qualquer preço, é um valor interno e não pode ser substituído. A dignidade é qualidade intrínseca, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço. Portanto não é uma criação constitucional, porque já tem sua existência. (KANT, 1992; SILVA,1998). E conforme os estudos de Kant, apontados por Kapler, Konrad (2016) está diretamente relacionada com o respeito, a humanidade, a racionalidade; o devido reconhecimento de si mesmo como cidadão dentre outros cidadãos.

A Dignidade da pessoa humana no ponto de vista de Haro e Souza (2008) há diversas denominações: “a norma absoluta”, “a norma fundamental”, “o princípio dos princípios”, “o mais belo dos princípios”, “o valor absoluto” e, finalmente, “o valor supremo”. Denominações à parte, a Dignidade da Pessoa Humana possui, verdadeiramente, um caráter de “fundamentalidade”, de algo que é supra ou é o sumo de outras “coisas”, valores, direitos, e possuem diversas terminologias utilizadas nos mais diversos meios de comunicação.

A dignidade da pessoa humana nos últimos anos é um dos assuntos de relevância na perspectiva de Barroso (2010), e é citada em documentos internacionais, em Constituições, leis e decisões judiciais. Tem sido expressada em diversos contextos e situações como

interrupção da gestação, eutanásia, suicídio assistido, negação do Holocausto, clonagem, engenharia genética, inseminação artificial post mortem, cirurgias de mudança de sexo, descriminalização de drogas, e outros mais. É uma temática bastante abordada sendo considerada essencialmente um valor e um princípio ético que dá possibilidade para os indivíduos experimentar novas e mais humanas condições de sobrevivência. (SESTITO NETO, 2015).

A despeito de sua relativa proeminência na história das ideias, foi somente no final da segunda década do século XX, que a dignidade humana passou a figurar em documentos jurídicos, a começar pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha de Weimar(1919)(MCCRUDEN, 2008). Antes de viver sua apoteose como símbolo humanista, esteve presente em textos com pouco pedigree democrático, como o Projeto de Constituição do Marechal Pétain (1940), na França, durante o período de colaboração com os nazistas, e em Lei Constitucional decretada por Francisco Franco (1945), durante a longa ditadura espanhola. (BARROSO, 2010).

Com a Declaração Universal dos Direitos humanos de 1948, iniciaram-se as primeiras discussões acerca da Dignidade da pessoa humana na República Federal da Alemanha. A Constituição Italiana de 1947, do mesmo modo já havia anunciado entre os direitos fundamentais que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei”. (MORAES, 2003a). Precedentes à Declaração Universal da ONU, a Constituição Weimar de 1919, a Constituição Portuguesa de 1933 e a Constituição da Irlanda de 1937, as quais já anteviam em seus documentos o princípio da dignidade da pessoa humana.(SARLET, 2015, p.76).

Na Itália, a Lei Fundamental de Bonn, de maio de 1949, é habitualmente, tida como o primeiro documento legislativo a consagrar o princípio em termos mais incisivos: “art. 1º: I – A dignidade do homem é intangível. Respeitá-la e protege-la é obrigação de todos os poderes estatais.” A Constituição portuguesa de 1976 e a Constituição espanhola de 1978, assim como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, assinada em Nice em dezembro de 2000, prediz em seu primeiro artigo que “A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida”. (MORAES,2003a).

Diversos documentos internacionais, como nos preâmbulos do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e do Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1999), no artigo 5º da Carta

Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (1986) e para citar um documento de valor, estritamente nacional.

Inspirada, principalmente, nas Constituições sociais e democráticas da Alemanha, Portugal e Espanha, a Constituinte brasileira (1987/88) estatuiu a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil, é considerada um princípio matriz no constitucionalismo contemporâneo. Estimulando notáveis estudos doutrinários a seu respeito. (MENDES; ANDRADE; COSTA, 2016). Esta se destaca no art. 1º, III da Constituição de 1988.

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: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

A Sobre a formulação principiológica da dignidade da pessoa humana adotada pela Constituição Federal de 1988 destaca Fladimir Jerônimo Belinati Martins (2003, p. 50).

Quando cotejada com as Constituições anteriores não deixa de ser uma ruptura paradigmática a solução adotada pelo constituinte na formulação do princípio da dignidade da pessoa humana. A Constituição brasileira de 1988 avançou significativamente rumo à normatividade do princípio quando transformou a dignidade da pessoa humana em valor supremo da ordem jurídica.

O constitucionalista José Afonso da Silva (2010) afirma ainda que:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. [...] Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos a existência digna (art. 170), a ordem sócia visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205).

Bulos (2009) traz algumas indagações sobre o emprego da dignidade como prioridade afirmando que: “consubstancia o espaço de integridade moral do ser humano” e “é uma vitória contra a intolerância, o preconceito, a exclusão social, a ignorância e a opressão”. Esse doutrinador traz uma abordagem histórica do princípio, ao relatar:

[...] a dignidade humana reflete [...] um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem [...] pois seu conteúdo jurídico interliga-se às liberdades públicas, em sentido amplo, abarcando aspectos individuais, coletivos, políticos e sociais do direito à vida, dos direitos pessoais tradicionais, dos direitos metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), dos direitos econômicos, dos direitos educacionais, dos direitos culturais. (BULOS, 2009, p. 392).

Assim de acordo com o autor acima, a dignidade é de fato essencial para a subsistência do homem, haja vista que por meio dela que, são possíveis diversas dimensões de direitos, diretos estes que garantem a plena cidadania do ser humano.

Na mesma esteira, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, nas palavras de Edilsom Pereira de Farias (1996, p.54).

[...] funcionaria como uma cláusula 'aberta' no sentido de respaldar o surgimento de 'novos direitos' não expressos na Constituição de 1988 mas nela implícitos, seja em decorrência do regime e princípios por ela adotados, ou em virtude de tratados internacionais em que o Brasil seja parte, reforçando, assim, o disposto no art. 5º, § 2º. Estreitamente relacionada com essa função, pode-se mencionar a dignidade da pessoa humana como critério interpretativo do inteiro ordenamento constitucional.

Alexandre de Moraes (2016, p.27.) também discorre sobre dignidade confirmando os estudos dos demais autores que esta, é um princípio que:

Concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas, um valor espiritual e moral inerente à pessoa, se manifestaria na autodeterminação consciente e responsável da própria vida, limitações ao exercício dos direitos fundamentais.

A dignidade da pessoa humana é um conceito extremamente abrangente, desta forma, existe uma grande dificuldade de se formular um conceito jurídico a respeito. Sua definição e delimitação são amplas, haja vista englobar diversas concepções e significados (ANDRADE, 2007). Seu sentido foi sendo criado e compreendido historicamente como valor, preexistiu ao homem independente de seus aspectos físicos e culturais ou diferenças em diversos e múltiplos fatores, no entanto, com um ponto em comum e esse elo é a dignidade da pessoa humana. (SILVA; SANTOS, 2016). Cujo respeito e promoção são metas permanentes do Estado de Direito segundo Sarlet (2015).

3.2 ASSEDIO MORAL COLETIVO

Nos últimos anos o assédio moral coletivo tem sido alvo de grandes discussões principalmente nas áreas jurídicas e medicinais porque tem sido associado a diversas doenças advindas do laboro(MUÇOUÇA, 2014). No meio jurídico a discussão desta temática iniciou-se após a introdução dos conceitos de interesse difuso, coletivo e individual homogêneo, assim como a Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) e a Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor (NASCIMENTO, 2009).

O termo assédio moral coletivo a depender dos autores pode apresentar vários outros sinônimos, como termo assédio moral institucional, como assédio moral organizacional, gestão por *stress* ou *straining* na doutrina e jurisprudência trabalhista brasileira. (CALVO,2017) O Assédio moral coletivo é uma conduta de natureza abusiva, repetitiva e prologada contra a dignidade psíquica de uma coletividade de trabalhadores causando prejuízos. (NASCIMENTO, 2009), ou pode ocorrer também quando o empregador de um controle abusivo, utilizando-se de regulamentações fiscalizações e punições. (MUÇOUÇA,2014).

Esta conduta conforme Brasil (2015) configura-se como ofensa severa aos direitos fundamentais de servidores seja de intuição pública ou privada, de forma coletiva com a finalidade de tornar a produção cada vez maior, mesmo que se utilize da violência instrumental. Esta forma de direção do empregador é considerada abuso de poder. Assim concretiza-se quando há violação de interesses coletivos que pertençam a um grupo, ou a uma categoria ou ainda a uma classe formada por determinados indivíduos que são passíveis de identificação.

Gosdal e Soboll (2009, p. 19) definem o assédio moral coletivo sob o sinônimo de institucional como:

Um processo contínuo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial, que tem objetivo imediato aumentar o lucro da empresa. Pode ser direcionado para todo o grupo indiscriminadamente ou para alvos determinados.

O jurista João Carlos Teixeira (2004) conceitua o dano moral coletivo como:

A injusta lesão a interesses meta individuais socialmente relevantes para a coletividade (maior ou menor), e assim tutelados juridicamente, cuja ofensa atinge a esfera moral de determinado grupo, classe ou comunidade de pessoas ou até mesmo de toda a sociedade, causando-lhes sentimento de repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, angústia ou outro sofrimento psico-físico.

Adriane Araújo (2012) discorrendo o assédio coletivo sob o sinônimo de Organizacional afirma que:

Compreende o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e/ou psíquicos.

Conforme Araújo (2012), no que tange, especificamente, ao assédio moral organizacional:

Pelo fato de envolver um feixe de indivíduos, ele prescinde da comprovação de dano físico ou psíquico das vítimas ou mesmo da situação de estresse. A relevância jurídica dessa prática se expressa no simples desrespeito reiterado e sistemático aos direitos fundamentais dos trabalhadores assediados, de maneira a gerar-lhes situações de vexame, humilhação e constrangimento.

O assédio moral organizacional na visão de Alvarenga (2012) pode abranger um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por objetivo, alcançar determinados resultados empresariais referentes principalmente ao aumento de produtividade com consequente diminuição do custo do trabalho, atuando por meio de pressões, humilhações e constrangimento aos trabalhadores na empresa.

O modo organização produtiva destaca-se ainda durante a revolução industrial, em que mudanças significativas ocorreram como aumento do mercado acompanhado da demanda de trabalhadores, o setor administrativo já visava lucros e foi se especializando em aumentar a produção, no entanto sem aumentar o número de funcionários necessários à execução, procurava-se já racionalizar o tempo, aumentar a produção e diminuir desperdícios. (BRADASCHIA, 2007).

Assim os avanços da globalização afetaram inteiramente os aspectos do trabalho humano em todas as nações mundiais, levando na instabilidade financeira e gerando insegurança quanto à estabilidade no emprego. (CARVALHO; TONIAL, 2015). Esses avanços fizeram com que as empresas se tornassem mais competitivas e estivessem em constantes procuras por excelentes padrões de qualidade, e as consequências disso sobressaem sobre os trabalhadores que então são submetidos a bater metas. (SCHIAVI, 2007; ALVARENGA, 2012). Conforme as palavras de Renato Otavio da Gama Ferraz (2014 p.398) “A globalização, com base em novas técnicas de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no trabalho, fez uma reestruturação nas relações do trabalho”.

O estabelecimento de metas conforme descrito por Barros (2010) também causa prejuízo às relações não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados, porque acaba por criar um ambiente mais tenso, uma vez que todos os envolvidos ficam receosos com medo de ficarem desempregados. Esse modelo, gestão baseada no medo e nas ameaças mesmo que de maneira inconsciente, terminam por humilhar os funcionários que todo momento tem que estar competitivos o suficiente para garantir produtividade e lucro àquela empresa.

Nas palavras de Hirigoyen (2005, p.42), “Sob o pretexto de estabelecer uma concorrência estimulante, mas também com o objetivo de destruir alianças, o sistema atual, de gerência, tende a instigar os grupos uns contra os outros”.

Nesse mesmo sentido Martins (2013, p.17) afirma que:

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade e a ser cobrado por metas, resultados, etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral”.

De acordo com Alkimin (2011,p. 69):

No interior das organizações do trabalho, constantemente, são implantadas novas políticas de gestão dos fatores produção-trabalho, para ajustamento ao mercado competitivo que demanda maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo, exigindo do trabalhador, nem mercado de escassez de trabalho formal e pleno emprego, capacidade técnico-profissional e grande empenho para adaptação às reestruturações produtivas e organizativas, inclusive no que tange às mudanças e inovações introduzidas por medidas flexibilizadoras das condições de trabalho.(ALKIMIN, 2011, p. 69).

Muçouçah, (2014) sob uma perspectiva constitucional do tema, tem-se que:

A motivação pode fazer parte da conduta, mas não a delimita; o terror psicológico e os possíveis danos causados à vítima são efeitos da conduta, e não a conduta per se. [...] Sua integridade física e psíquica, em nossa visão, encontra-se ameaçada – potencialmente ameaçada, ao menos, vez que houve violação sistemática dos direitos de personalidade.

Muçouçah (2014) apresenta, acrescenta que:

Se houver um número considerável de empregados prestes a se aposentar, mas o empregador não mais os deseja na empresa por uma razão qualquer, pode passar a persegui-los, esvaziar as suas funções, ordenar a outros empregados de sua confiança que os persigam de maneira tal a minar-lhes qualquer resistência, causando um mal-estar pessoal que poderá culminar no adoecimento, no pedido de demissão, enfim, em lesões as mais variadas possíveis. A origem, no entanto, é uma só: ordens do empregador dirigidas a empregados individualmente considerados, objetivando a despedida destes da empresa.

Assim Alkimin (2011) afirma que, o assédio moral organizacional se constitui em uma característica do capitalismo contemporâneo na era da globalização(SOBOLL, 2008),envolvendo terror de ordem pessoal, moral e psicológica, sendo praticado contra os empregadosquesão,constantemente,submetidos à humilhação e a diversas outras situações

vexatórias. Uma vez, que as metas são estabelecidas pelo sistema empresarial e àquele que não consegue atingi-las, pode também ter que “pagar” algo em troca, que pode acontecer, quando se tem que vestir roupa de mulher se homem, usar instrumentos vexatórios como chifre de boi, passar batom, usar peruca, usar camisetas com frases depreciativas ou até mesmo dançar músicas sexuais.

São diversas as situações que se configuram como assédio moral coletivo e envolvem as seguintes condições (CALVO, 2017): 1) violação do direito fundamental à saúde no ambiente laboral; Ocorrência de situações de ofensa à dignidade humana dos trabalhadores que geralmente são inclusos na política institucional da empresa por meio de diversos modelos de gestão: administração por estresse, administração por injúria, *bossing*, *straining*, dentro outros. Ocorrência de atos contra a coletividade dos trabalhadores de um setor da empresa ou de toda a empresa sem presença de alvo específica; o agressor é a empresa o agressor é a própria pessoa jurídica (acionistas) que por meio de seus administradores (conselheiros e diretores) se utiliza de uma política de gestão desumana para atingir objetivos, que trazem benefícios para o sistema empresarial.

O assédio moral coletivo na definição de Nascimento (2009) é àquele que acontece quando ocorre violação a direitos coletivos ou a uma categoria ou ainda a uma classe formada por determinados indivíduos que são passíveis de identificação, ou pode acontecer também quando a partir de ofensas a direitos individuais homogêneos. A jurisprudência trabalhista não possui muitos casos relacionados ao tema, o Ministério Público do Trabalho é que, mais atua pleiteando indenização para a ocorrência de dano moral coletivo que é instituto distinto do assédio moral coletivo.

O assédio moral seja ele, individual ou coletivo, ambos acabam por violar direitos da personalidade do trabalhador. (ALVAREGA, 2012). O primeiro caso de assédio moral institucional reconhecido no Brasil foi da AMBEV (Companhia Brasileira de Bebidas S.A.) no qual o Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte teve reconhecido o seu pedido de danos morais coletivos perante o Tribunal da 17ª Região em 23/08/2006. (CALVO, 2017)

Dentre os principais ambientes de ocorrência do assédio moral são as empresas, sejam elas públicas ou privadas, instituições financeiras, instituições bancárias. (MACIEL, 2007) Nas empresas, o assédio moral ocorre comumente em empresas, que em decorrência de lei ou ordem judicial mentem sobre funcionárias que já possuem estabilidade ou àqueles com serviço de caráter transitório ou permanente entanto para não ter que despedir o funcionário

diretamente, está usa de meios não éticos com a finalidade de que o próprio funcionário peça demissão. Considera-se que nenhuma empresa está imune das práticas de assédio moral. No entanto existem àquelas cujos casos ocorrem com maior ou menor frequência. (BATALHA, 2009).

Além de empresas, assédio moral pode ocorrer também em outros lugares variados como escolas, comunidades eclesiais, universidades, em corporações militares além de outros lugares, muitos ainda nem se quertem conhecimento, no entanto, ocorrem diariamente, sem qualquer punição ou receio. (PAMPLONA FILHO; LAGO JUNIOR; BRAGA, 2016).

3.2.1 Espécies de assédio moral coletivo

O assédio moral coletivo deve ser entendido como gênero cujas espécies são o assédio moral individual homogêneo, coletivo *stricto sensu* e difuso. O conceito de assédio moral individual homogêneo não prevê a indivisibilidade do bem lesado, logo, nesse caso, a lesão deve ser efetiva e não apenas potencial. (SILVEIRA; LIMA, 2015). Os interesses individuais homogêneos são definidos legalmente como àqueles decorrentes de uma origem comum, como se verifica no Artigo 81, parágrafo único, III da Lei nº. 8.078/90(MORI, 2017).

O ordenamento jurídico vigente conceitua o direito individual homogêneo: “interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum”. O Assédio moral individual homogêneo ocorre nitidamente quando grupos que são perseguidos por integrarem grupos de pessoas com características comuns tais como (gestantes, idosos, acidentados, membros do CIPA), cita-se com um exemplo de perseguição a empregados prestes a se aposentarem por violar, de maneira reiterada, direitos humanos fundamentais de mais de uma pessoa simultaneamente, mas direitos que, em sua essência, são individuais: no caso, o direito ao trabalho. (OLIVEIRA, 2011).

O assédio moral coletivo *stricto sensu* no trabalho na visão de Silveira, Lima (2015) é entendido como aquele realizado contra um grupo dentro da empresa, seja em um determinado setor ou uma categoria profissional. Tem como principal característica a de que o direito a ser protegido é o do grupo e não dos indivíduos. Como exemplo tem-se a seguinte situação: grupo de trabalhadores de determinada profissão dentro de uma empresa que sofra ofensas direcionadas à sua equipe atingindo à honra, à moral e à personalidade de seus integrantes, posteriormente um membro da equipe muda de setor, e continue convivendo com

os mesmos agressores, porém, a partir dessa mudança, deixe de ser alvo de ofensas, ficando evidente que assédio é dirigido somente ao grupo de profissionais.

Outro exemplo a ser caracterizado é o que ocorre entre empregados efetivos da empresa e trabalhadores terceirizados, pois há o chamado denegrir profissionalmente seres humanos, expressão comumente localizada na literatura italiana (lesão à profissionalidade). (OLIVEIRA, 2011) A Lei nº 8.078/90, no Artigo 81, parágrafo único assim define direito difuso: “os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstância de fato”. Com interesses que indicam a existência de uma lesão a um bem usufruído por várias pessoas, mas não há como identificar exatamente os lesados. Tem-se como exemplo de assédio moral coletivo difuso a contratação de servidores públicos sem concurso. (SCHIAVI, 2012).

Alguns aspectos caracterizam os direitos difusos segundo Medeiros Neto (2007), o primeiro ponto: a saber, não há indivíduo ou indivíduos titulares, precisamente identificados, com poder de exigir de outrem, certo bem da vida que possa ser apropriado apenas pessoalmente. Outro ponto é a indivisibilidade do objeto, pois não se concebe, pela sua natureza, repartir-se o interesse difuso entre diversas pessoas, os resultados, sejam eles positivos ou negativos, refletirão em todos os envolvidos. Outra característica é que esses interesses apresentam um potencial, e larga conflitualidade, e apresentam em regra, resistência em face de outros interesses. O outro ponto a ser citado é que não há vínculo associativo entre os interessados, nem um liame jurídico a os unir, se dá apenas uma identificação circunstancial, fluida, efêmera, em razão de uma dada situação de fato.

No Direito do Trabalho Almeida (2007) exemplifica entre os interesses, o descumprimento a uma norma geral, como é o caso da não observância do art. 93, da Lei 8.213/91, que trata da contratação de pessoas portadoras de deficiência, além de outras formas de discriminação no momento da admissão de empregados, o que é plenamente repellido pela Constituição da República. Também, poder-se-ia citar o caso da empresa pública que contratasse diretamente seus empregados, sem a realização de concurso público.

3.2.2 Consequências do assédio moral coletivo

O assédio moral coletivo segundo Miranda (2013) vem se constituindo uma prática cada vez mais comum no âmbito das empresas, causando diversas consequências negativas para os trabalhadores, que na maioria das vezes, são entendidas pelos praticantes simplesmente como meras “brincadeiras” adotadas para mais um momento de descontração

ou entretenimento. Práticas essas, cada vez mais perigosas, cujas implicações podem se refletir em todos os envolvidos, porém de forma mais severa ao próprio trabalhador.

O assédio moral coletivo acomete a autoestima da vítima, pois estes acontecimentos desgastam, desestabilizam o indivíduo por completo, podendo ocasionar também uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento do indivíduo. (HIRIGOYEN, 2002). Causam ainda a mitigação da dignidade humana do trabalhador e a degradação do meio ambiente laboral. (SAKO, 2008) As constantes humilhações no ambiente de trabalho e perante aos demais colegas, faz despertar na vítima assim por ela se sentir menosprezada, rebaixada, excluída, vexada, e passar a apresentar sentimentos de medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com riscos de suicídio. (AVILA, 2008).

De acordo com Hirigoyen (2011) o assédio moral é considerado umas das principais causas pelo stress profissional. Os primeiros sinais de estresse nas vítimas segundo a suscetibilidade do indivíduo são: palpitação, sensação de opressão, falta de ar, de fadiga, perturbação do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbação digestiva, dores abdominais, bem com manifestações psíquicas, como ansiedade, com a continuidade de tais situações, a resistência do organismo esgota-se, e a vítima não consegue mais evitar a emergência de uma ansiedade crônica, assim como o surgimento de desordens funcionais e orgânicas, deixando o indivíduo inapto para o trabalho.

O bem-estar emocional é de fundamental importância para que o ser humano tenha equilíbrios biológico, psicológico e social, no entanto, quando se ultrapassa certo limite de stress, neste caso, devido ao assédio moral, geral uma situação de difícil adaptação, a vítima sofre um desgaste emocional que pode levar a um esgotamento psíquico. (FREITAS; HELOARI; BARRETO, 2008; GUEDES, 2008; RUFINO, 2006).

O assédio moral causa efeitos em ampla abordagem uma vez que provoca danos de natureza psicológicas, física, sociais e profissionais. (MORI, 2013; OLIVEIRA, 2016) A primeira geralmente acompanha-se de culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio; Físicas: afeta o corpo como um todo surgindo distúrbios digestivos, tremores, dores em todo corpo agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono. (PEIXOTO, 2011).

Os danos sociais para Peixoto (2011) afetam significativamente as relações dos trabalhadores com o seu meio, influenciando suas relações de amizade, que podem se torna cada vez mais diminuída, parentes e colegas de trabalho podem ser afetados, correndo também uma degradação do relacionamento familiar, entre outros. O trabalhador pode ficar mais distante do que de costume, as capacidades da concentração das vítimas ficam muito reduzidas ocasionado erros na execução das tarefas.

As consequências do assédio moral na perspectiva de Martino, Hoel, Cooper (2003) podem também ser identificadas no âmbito econômico como que também são bem preocupantes à vida do empregado também, a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, as principais implicações são queda de produtividade, falta de motivação, Alteração na qualidade do serviço/produto; Menor eficiência; Baixo índice de criatividade, situações, que também acarretam prejuízos econômicos para o empregador.

Assim como o absentéismo, que traz sérias consequências para as empresas, até mesmo porque uma rápida substituição daquele trabalhador em algumas ocasiões, não é tarefa fácil, pois o empregador terá de investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo empregado, e no período de adaptação acarretará perda na lucratividade. Ainda, soma-se o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatória, além dos custos que a indenização pode trazer para a própria empresa. (COSTA, 2015).

As vítimas dessa violência psicológica no ponto de vista de Costa (2015) apresentam inúmeros sintomas acompanhados de consequências severas, destacando-se como diagnóstico inicial, uma lesão à saúde mental da vítima, o que por si só já é uma grave sequela. Em seguida, ocorrem distúrbios mais significativos, como depressão, problemas com insônia, gastrite, envolvimento constante com drogas lícitas e ilícitas, resultado até mesmo em suicídio.

Um dos primeiros impactos iniciais do assédio moral segundo prerrogativa de Avila (2008) é o sofrimento profundo porque que o trabalhador dedica seus planos, esperança e desejos e, ao se deparar com assédio moral, ele acaba por entrar em choque, ou pode ainda tentar ocultar seus sentimentos perante a situação, pode tentar até aceitar a situação, o que agrava ainda mais sua saúde mental, uma vez que a situação se agrava, outros sentimentos tornam-se mais intensos, como angústia, falta de motivação, sentimento de perseguição constante, são males que afetam o trabalhador assediado, podendo chegar até mesmo ao suicídio.

Além das implicações para a saúde do trabalhador, o desrespeito ao direito fundamental do ambiente do trabalho saudável e seguro afeta toda a sociedade. (SARDA FILHO, 2008) O ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão e casos de violação desses direitos acarretará agressão a toda sociedade.(LIMA, 2009).

No que se refere às consequências do Assédio Moral para saúde da vítima Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 73)discorrem que:

O modo de viver, sentir e pensar a existência anterior e posterior à violência sofrida atua de forma a potencializar ou não a recuperação do indivíduo. Quando ocorre o contrário, o indivíduo mantém, e mesmo aprofunda, os pensamentos tristes e recorrentes, apesar do esforço manifesto para se livrar deles e se curar. As emoções podem ser tanto a expressão de potência de agir como a de padecer. Seu movimento de afirmação ou de negação é constante, expressando ideias adequadas ou inadequadas e propiciando a passagem da saúde à doença.

As consequências do assédio moral consoante Hirigoyen (2002) podem ser divididas em fases, a saber: fase de enredamento; consequências em longo prazo; e consequências específicas. As características da primeira fase são: renúncia; confusão; dúvida; estresse;medo;isolamento. Posteriormente tem-se a segunda fase, que se relaciona àconsequênciasa longo prazo,e têm sua origem a partirda fase anterior e possui como principais características: choque, descompensação, separação, e,na última fase, as consequências específicas,que trazem como determinantes: estresse, ansiedade, depressão, etc.

A depressão já existe há décadas, no entanto, nos últimos anos ganhou mais atenção por parte da saúde pública, não é uma doença de fácil detecção, uma vez que os sinais não são detectáveis fisicamente. (DUARTE;ALMEIDA, 2015). Todaenfermidade que acometeàqueelas pessoas,queestão sob a dependência de fatores biológicos e psicológicospara se materializarem, porém em determinadas doenças, o fator biológico é determinante e o psicológico surge apenas como consequência. No caso da depressão, os fatores biológicos também estão presentes, mas os fatores psicológicos são os que mais se destacam. (NARDI, 2006).

Marie France Hirigoyen (2015) discorre sobre as seguintes estruturas, os distúrbios psicossomáticos oriundos dos danos psíquicos sofridos afirmando que:

Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide,

menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc.

Pode-se dessa forma apontar que é possível, que são graves as consequências do assédio moral para saúde do trabalhador. Resultando em rescisão indireta do emprego, uma vez que os trabalhadores mediante doenças ficam impossibilitado para o laboro.

Não somente a vítima do assédio sente as consequências deste na perspectiva de Molenat (2006), como também os colegas de trabalho ao presenciar tais situações, mesmo não sendo diretamente atingidos, sentem-se acuados na cobrança do medo vivenciado pela vítima, e isso pode acarretar despedida em massa; acidente de trabalho desenvolve abuso em substâncias psicoativas, pânico, agorafobia, transtorno obsessivo compulsivo, distúrbios alimentares, hiperatividade. Demais pesquisas apontam que essa urgência por resultados imediatos levam as pessoas a correrem contra o tempo e ao invés de desfrutar do suposto ganho de tempo oferecido pelas novas tecnologias, acabam por sofrer por não se sentirem detentores dele.

Portanto especificamente a partir da década de 80, quando surgiram novas exigências nos universos trabalhistas trouxeram consigo, modernas formas de adoecimento do trabalho, que se somaram às clássicas, no entanto constata-se que, enquanto as primeiras doenças advindas do trabalho revelavam-se em doenças do corpo, as modernas englobam as doenças mentais já citadas anteriormente. Acrescentando também a síndrome de *Burnout* que vem ganhando cada vez mais destaque nos últimos anos. Doença essa que, é capaz de ocasionar a incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho, apontada pelos psicólogos como decorrente do aumento de pressão dentro da empresa moderna, e consiste, basicamente, numa espécie de esgotamento físico e mental do empregado oriundo dos níveis de estresse. (SARDA FILHO, 2008).

Sobre esta Síndrome Cândido (2011, p. 33) afirma que:

O Burnout é a reação psíquica de caráter depressivo, precedida do esgotamento físico e mental crônico, resultante da dedicação excessiva e estressante ao trabalho. Suas principais características são a ausência de motivação e a insatisfação profissional. O perfil dessa síndrome é marcado por condutas negativas como, por exemplo, a perda de responsabilidade com tarefas desenvolvidas e perda de motivação para realizar as atividades profissionais, ou, traduzindo de outra maneira, é uma reação ao estresse ocupacional crônico.

Silva, Oliveira, Souza, (2011) fizeram um estudo com 20 trabalhadores acometidos por LER/DORT, de uma indústria de calçado em Campina Grande-PB e perceberam que o assédio moral organizacional se configurou nitidamente nas histórias de

adoecimento dos trabalhadores, decorrentes de vivências em situações de humilhação, exclusão e, pressão que recebem no ambiente de trabalho, sob forma de coação, subversão, chantagem e rebaixamento, estes trabalhadores temendo o desemprego permanecem a sofrer até mesmo, indo contra os limites do corpo suportando as dores, outros, no entanto, preferem pedir demissão, lógica da produção de assédio moral e organizacional destrói a solidariedade e impede que os trabalhadores construam coletivamente formas de enfrentamento do trabalho.

Assim, estudos, como de Hirigoyen, Bradaschia (2006) indicam que é possível identificar que as consequências do assédio moral para o indivíduo assediado são severas. Não são apenas diagnósticos simples cujo tratamento possa resolver os traumas de uma hora para outra, mas sim, complicações, que perduram por toda a vida, afetando a vítima e demais pessoas a seu redor, como familiares e colegas de trabalho. (BRADASCHIA, 2007).

3.2.3 Aspectos processuais

Quando se fala em situações de assédio moral, nas quais o trabalhador pretende a condenação da empresa a título de indenização, compete a ele o encargo de demonstrar as condutas que atentaram contra a sua dignidade. Neste contexto, entra em cena o código de processo civil, uma vez que segundo a regra clássica de distribuição do ônus da prova prevista no artigo 373 do NCPC o assédio moral é um fato constitutivo e compete ao autor a sua cabal demonstração, independentemente da dificuldade que possa encontrar em demonstrar tais fatos em juízo. No direito processual, temos como regra o *ônus probandi*, incumbe àquele que alega, a norma contida no artigo 338 do NCPC, da mesma forma dispõe o artigo 818 da CLT, o qual não se diferencia do conteúdo material de direito.

O novo código de processo civil no título III, tópico de competência interna capítulo I, da competência Seção I, Disposições Gerais em seus artigos iniciais discorrem sobre as causas cíveis serão processadas e decididas pelo juiz nos limites de sua competência, e é determinada no momento do registro ou da distribuição da petição inicial, sendo obedecidos os limites estabelecidos pela Constituição Federal, e a competência é determinada pelas normas previstas neste Código. (RODRIGUES, 2015).

3.2.3.1 Da competência

A palavra competência deriva do latim *competentia*, de *competere* (estar, no gozo ou no uso de, ser capaz, pertencer ou ser próprio) é certamente, uma parcela da jurisdição, compreendida como uma divisão da jurisdição, que define a competência de cada órgão que

julga. Silva (2010b) afirma que a Carta Magna assegura a dignidade da pessoa humana no âmbito das relações de trabalho empregatício e traz na emenda constitucional 45, art. 114 inciso VI as seguintes considerações:

Art. 114 da Constituição Federal de 1988 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; [...]

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

Existem critérios determinantes da competência, e que estes podem ser agrupados em três parâmetros: objetivo, funcional e territorial. O critério objetivo fixa-se em função do valor da causa (competência pelo valor) ou em razão da natureza da causa (competência material). No critério funcional, a competência é adquirida, com as inúmeras funções, em que o juiz é chamado a exercer durante o processo. E o critério territorial refere-se aos limites territoriais que cada órgão judicial exerce na atividade jurisdicional. (CHIOVENDA, 1965).

A competência material é fixada em razão do pedido e da causa de pedir, é regida pela CLT se o objeto do litígio tiver origem no vínculo empregatício entre as partes, mesmo a competência para processar e julgar tal demanda: a Justiça do Trabalho (LEITE, 2010). Fixada pelo pedido e pela causa de pedir de natureza trabalhista, porém, em ementas e fundamentos de decisões monocráticas e de votos, os Ministros têm utilizado, ainda que de forma implícita, também, o argumento de que a competência da Justiça do Trabalho é afastada na hipótese de ausência na relação entre as partes litigantes de, pelo menos, dois dos elementos definidores do vínculo de emprego. (BUENO, 2006).

No que concerne à competência territorial (GONÇALVES, 2011), os órgãos jurisdicionais cumprem suas atividades de jurisdição em seus limites territoriais estabelecidos na Constituição federal e/ou Estadual assim como nas Leis vigentes. A saber, os juízes estaduais atuam em suas comarcas, e os juízes federais exercem suas atividades nos limites de sua Seção Judiciária. Tribunais Estaduais exercer a jurisdição dentro do seu Estado, os Tribunais Regionais Federais, em suas respectivas regiões. Já o STF e o STJ têm atuação em todo território nacional.

Novo CPC também merece ser realçado o artigo 46, pois “a grosso modo”, repete as situações da chamada “competência territorial”, o novo Código cuida da regra geral para definição da competência em casos de “ação fundada em direito pessoal ou em direito real

sobre bens móveis” que, como no regime anterior, deverá ser proposta “no foro de domicílio do réu”. (COELHO et al, 2015).

A competência funcional segundo Theodoro Júnior (2015) é a que prescreve àquilo que cada juiz (ou órgão jurisdicional) deve praticar no mesmo processo, ou seja, ela dispõe sobre a função que cada órgão jurisdicional vai exercer na relação processual já instaurada perante o juízo materialmente competente. A competência funcional refere-se à repartição das atividades jurisdicionais entre os diversos órgãos que devam atuar dentro de um mesmo processo. Ainda Humberto ensina que, uma vez estabelecido o juízo competente para o processamento e julgamento de uma determinada causa, surge o problema de fixar quais serão os órgãos jurisdicionais que haverão de funcionar nas diversas fases do respectivo procedimento, visto que, nem sempre um só órgão terá condições de esgotar a prestação jurisdicional.

Outros estudos, dentre eles Lutzky (2001) realçam a existência da competência razão da pessoa. A expressão *ratione personae* é usada para referir-se à competência prevista em lei em virtude de certos característicos da pessoa do litigante ou da matéria que leva algumas pessoas, jurídicas ou naturais, a postularem em juízo. Atualmente, a competência *ratione personae* apresenta-se, no âmbito cível, quando interessada na causa pessoa de direito público; assim, v.g., são da competência originária do STF as causas entre a União e um Estado, ou entre Estados (CF, art. 102, I, f); são da competência da Justiça Federal todas as causas em que for parte “a União, entidade autárquica ou empresa pública federal”. (CF, art. 109, I).

3.2.3.2 Das provas

O termo “prova” tem origem no latim *probatio*, do verbo *probare*, significando a demonstração, afirmação, de fatos em juízo e contribuindo para busca da verdade. (NUCCI,2014).É ferramenta que permite ao julgador compor sua convicção em determinada lide, esta é formada pela persuasão racional decorrente da análise do conjunto fático-probatório apresentado nos autos do processo. (FOERSTER, 2010). Na visão de Carlos Henrique Bezerra Leite (2010, p.544):Pode-se dizer, portanto, que prova, nos domínios do direito processual, é o meio lícito para demonstrar a veracidade ou não de determinado fato com a finalidade de convencer o juiz acerca da sua existência inexistência.

Mauro Schiavi(2014,p.19) cita que:

As provas, portanto, constituem-se em instrumentos admitidos pelo nosso ordenamento jurídico que possibilitam às partes a demonstração de um fato pretérito em juízo de modo a convencer o julgador e influenciar na resolução da lide, em atenção aos princípios do contraditório e da ampla defesa, debatidos anteriormente.

José Frederico Marques (1990, p. 310) define prova como:

Meio e modo utilizados pelos litigantes com o escopo de convencer o juiz da veracidade dos fatos por eles alegados, e igualmente, pelo magistrado, para formar sua convicção sobre os fatos que constituem a base empírica da lide. Torna-se possível reconstruir, historicamente, os acontecimentos geradores do litígio, de sorte a possibilitar, com a sua qualificação jurídica, um julgamento justo e conforme o Direito.

A prova é o meio pelo qual torna evidente o desrespeito ao seu direito pela demonstração de violação a este direito, e ocorre com a apresentação das provas. E, esta, deve ser perfeitamente produzida para que haja um satisfatório convencimento do magistrado, da existência de uma conduta passível de indenização (COSTA, 2015). Sobre provas o Novo CPC em seu artigo 369 discorre que: as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz. (RODRIGUES, 2015).

Jorge Silva (2012, p. 278) leciona a importância da prova no processo jurídico:

“Portanto, a prova constitui o elemento basilar com o qual as partes aguçarão o convencimento do julgador. Qualquer tipo de decisão judicial somente poderá ter como base fundamental as provas produzidas nos autos do processo. Após avaliar as provas encartadas nos autos, o juiz julgará a demanda, com base em seu livre convencimento (livre convencimento este que deverá ser extraído das provas produzidas nos autos), devendo sempre motivar sua decisão.”

Em termo jurídico-processual, a “prova” também pode ser empregada com diversos outros significados Para Francisco Antônio de Oliveira, (2004, p.72) o termo prova:

“É o meio pelo qual se convence alguém da existência de determinado fato. No processo, traduz meio hábil e objetivo de convencer o julgador da veracidade ou não dos fatos alegados”.

O Mestre e Doutor Arruda Alvim (2012,p.941):

Consiste naqueles meios, definidos pelo Direito ou contidos por compreensão num sistema jurídico (v. arts. 332 e 366 do CPC) como idôneos a convencer (prova como “resultado”) o juiz da ocorrência de determinados fatos, os quais vieram ao processo em decorrência de atividade, principalmente dos litigantes (prova como “atividade”).

O conceito de prova na opinião de Leite (2010) se pode formar a partir da junção de três ideias. A primeira estabelece uma noção de atuação dos litigantes no escopo de demonstrar os fatos deduzidos em juízo; A segunda encontra sentido instrumental, meio pelo qual são os fatos evidenciados em juízo, tal como por meio de elementos documentais e testemunhais e, por último a terceira repousa na acepção do “convencimento do juiz”.

A obtenção de provas que comprovam a prática do assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, em muitos casos é um aspecto bastante complicado para a vítima até mesmo sua identificação, uma vez que na maioria das vezes, os atos são praticados na ausência de testemunhas, o que contribui ainda mais para continuação do dano. (CARVALHO; TANONI, 2015).

Manoel Antônio Teixeira Filho (2003) apresenta em sua obra, "A Prova no Processo do Trabalho", apresenta classificações das provas feitas por Malatesta, Devis Echandía, Carnelutti, Bentham e Bonnier. Sendo que esta classificação observa os seguintes critérios: objeto, sujeito e forma. Quanto ao objeto, a prova se subdivide em direta e indireta. A prova direta relaciona-se ao fato objeto da controvérsia e a indireta a outros fatos ao primeiro relacionados.

Quanto ao sujeito do ponto de vista de Teixeira Filho (2003), são levados em conta o juiz e as partes, subdividindo-se a prova em pessoal e real, sendo pessoal àquela que decorre de uma afirmação da própria parte ou das testemunhas, assim como à que decorre de documento contendo declarações das partes. Real é a prova atinente ao fato provando, passível de ser materialmente verificável, seja por intermédio de documento, de perícia.

Por fim, em respeito à forma, a prova pode ser documental, testemunhal e material. Sobre este aspecto, Moacyr do Amaral Santos. (2004, p. 340-341).

Testemunhal, no sentido amplo, é a afirmação pessoal oral. No quadro das provas testemunhais, ou orais, se compreendem as produzidas por testemunha, depoimento da parte, confissão, juramento. Documental é a afirmação escrita ou gravada: as escrituras públicas ou particulares, cartas missivas, plantas, projetos, desenhos, fotografias, etc. Diz-se prova material a consistente em qualquer materialidade que sirva de prova do fato provando; é a atestação emanada da coisa: o corpo de delito, os exames periciais, os instrumentos do crime.

Para que a prova possa ser produzida, observam-se os procedimentos cabíveis, bem como os meios idôneos para tanto, nos termos do artigo 369 do NCPC, aponta como meios de provas o depoimento pessoal das partes, a confissão, prova testemunhal, prova documental, prova pericial e inspeção judicial. (FOERSTER, 2010).

Sobre prova documental, o NCPC em seu Art. 422 discorre que: Qualquer reprodução mecânica, como a fotográfica, a cinematográfica, a fonográfica ou de outra espécie, tem aptidão para fazer prova dos fatos ou das coisas representadas, se a sua conformidade com o documento original não for impugnada por aquele contra quem foi produzida. Em seu Art. 441 serão admitidos documentos eletrônicos produzidos e conservados com a observância da legislação específica (RODRIGUES, 2015).

O art. 442 do NCPC faz uma abordagem sobre a prova testemunhal afirmando que esta é sempre admissível, não dispondo a lei de modo diverso. Em seu art. 464, relata sobre a prova pericial que consiste em exame, vistoria ou avaliação. § 1º O juiz indeferirá a perícia quando: I - a prova do fato não depender de conhecimento especial de técnico; II - for desnecessária em vista de outras provas produzidas; III - a verificação for impraticável. (RODRIGUES, 2015).

Moacyr Amaral Santo(2004, p.446) define ônus da seguinte forma:

Ônus – do latim *onus* – quer dizer carga, fardo, peso. Ônus probandi traduz-se apropriadamente por dever de provar, no sentido de necessidade de provar. Trata-se apenas de dever no sentido de interesse, necessidade, de fornecer a prova destinada à formação da convicção do juiz quanto aos fatos alegados pelas partes.

Segundo Cândido Rangel Dinamarco (2004,p.71) defende que:“Ônus da prova é o encargo, atribuído pela lei a cada uma das partes, de demonstrar a ocorrência dos fatos de seu próprio interesse para as decisões a serem proferidas no processo”.

No direito processual, a expressão ônus probatório diz respeito ao encargo da parte em provar as alegações que fizer no processo, em respeito ao princípio da necessidade da prova, segundo o qual não basta que a parte faça alegações em juízo, sendo imprescindível prová-las para que tais alegações tenham o condão de influir na decisão do órgão julgador na resolução da lide. A distribuição do ônus da prova repousa principalmente na premissa de que, visando à vitória na causa, cabe à parte, desenvolver perante o juiz e ao longo do procedimento, uma atividade capaz de criar em seu espírito a convicção de julgar favoravelmente. O ônus da prova está regulamentado atualmente no artigo 373 do NCPC, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, com a seguinte redação:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Havia aparente contradição entre o supramencionado texto e o artigo 818 da CLT que regulamenta o instituto do ônus da prova no procedimento trabalhista, contudo com a publicação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, tal contradição foi pacificada, haja vista que ambos diplomas passaram a conter a mesma redação, modificando-se apenas as nomenclaturas dadas as partes, *in verbis*:

Art. 818 CLT. O ônus da prova incumbe:

I. ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II. ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Os fatos constitutivos na visão de Schiavi (2012) são os que geram direito ao autor; os fatos impeditivos são aqueles que obstam o direito do autor; os fatos modificativos são os que impedem que o pedido do autor seja acolhido; os fatos extintivos não tornam improcedente o pedido do autor, porque extinto o direito ou a pretensão postos em juízo.

Quanto ao ônus da prova Sako(2008, p.245-246):

O trabalhador assediado deverá comprovar o assédio moral no trabalho, por meio de documentos, testemunhas, etc. Provado, a responsabilidade é objetiva e recai diretamente sobre o empregador [...]. Para fins de indenização, é suficiente a demonstração de que o dano foi causado no trabalho ou em razão dele, não comportando a hipótese a prova da culpa da vítima. E quanto ao empregador poderá produzir contraprova as alegações e provas produzidas pelo trabalhador, visando afastar a eventual responsabilidade.

Por ser o assédio moral na definição de Silveira, Lima (2015), muitas vezes um fato constitutivo de direito, caberá em regra ao reclamante provar os fatos. Também é possível a inversão do ônus da prova, em casos específicos, em que as provas são acessíveis somente ao reclamado. Como vantagem da Ação Civil Pública tem-se a diversidade de fontes de provas, pois cada trabalhador passa a ser um portador de provas que juntas podem convergir para o convencimento do magistrado. Assim, muitas ações individuais são frustradas, ou mostram, em verdade, um assédio moral coletivo que poderia estar sendo conduzido pelo Ministério Público do Trabalho.

3.2.3.3 Da reparação do dano – Indenização

A existência do dano de acordo com Oliveira (2016) é de fundamental importância para que haja a responsabilização do agressor. O dano moral atinge a honra, a

imagem, a intimidade, enfim todos os direitos da personalidade, citados na constituição. Quando constatado ordenamento jurídico tem o dever de oferecer para a vítima em equivalência aos danos sofridos, uma forma de compensação da situação vivenciada pela mesma.

De acordo com o artigo 5º da Constituição Federal, incisos V e X, quem comete ato ilícito têm o dever de indenizar:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

A Constituição de 1988 assegura o “o direito à indenização pelo dano material ou moral” (art. 5º, V e X) quando de sua violação (BRASIL, 1998). O Código Civil de 2002, da mesma forma impõe a obrigação de indenizar o dano moral, conforme leitura conjunta dos artigos 186 (cláusula geral da obrigação de não causar dano) e 927 (cláusula geral da obrigação de reparar danos) (BRASIL, 2002) Contudo, se, por um lado, a reparabilidade do dano moral tornou-se pacífica, por outro, os critérios que devem ser adotados para a fixação do valor reparatório são muito controversos.

Couto, Silva e Moraes (2013) no que concerne à indenização e fixação de seus valores existem critérios adotados pela jurisprudência do STJ, nas quais, observa-se, que tanto em sede doutrinária, como jurisprudencial, que há, primeiramente, três tipos de métodos de quantificação dos danos morais: a) os métodos matemáticos, que avaliam a indenização com base ora na pena criminal correspondente ao ato ilícito, ora nos danos materiais; b) os métodos, que partem de tabelamento ou tarifação – legal ou jurisprudencial –, por meio dos quais seriam previamente determinados parâmetros mínimos e máximos para cada espécie de dano sofrido; c) o método do livre arbitramento ou arbitramento equitativo, no qual a valoração dos danos morais é confiada ao arbítrio fundamentado do juiz, que tem ampla margem para decidir o valor.

Ressalvam-se alguns fatores constantes nas fundamentações do STJ, quais sejam: a extensão do dano, a culpabilidade do ofensor, a eventual culpa concorrente da vítima, a

capacidade econômica do ofensor, as condições pessoais da vítima, o caráter pedagógico-punitivo das indenizações e a razoabilidade.

A natureza, a gravidade e a repercussão da ofensa (a extensão do dano). Conforme dispõe o art. 944 do Código Civil, “a indenização mede-se pela extensão do dano”. A extensão do dano é avaliada levando-se em consideração o bem ou interesse jurídico lesado (honra, imagem, intimidade, saúde, etc.), a gravidade do dano (pequeno, médio ou grande), a duração do dano (temporário, de curto, médio ou longo prazo, ou permanente) e a repercussão social do dano (reduzida, média ou ampla).(COUTO;SILVA; MORAES,2013).

Grau de culpa e a intensidade do dolo do ofensor (culpabilidade do ofensor). É dever do ofensor, pagar menos se sua culpa foi leve ou levíssima, pois, de acordo com o parágrafo único do art. 944 do CC, “se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização”. Conforme Bodin de Moraes (2003b) o legislador de 2002 empregou o verbo “reduzir”, e não o verbo “ponderar”. Esse dispositivo, portanto, em obrigatória interpretação a contrário sensu, deveria impedir que o juiz aumentasse a indenização além da extensão do dano, mesmo que o ofensor tenha agido com dolo.

A ocorrência de participação culposa do ofendido (culpa concorrente da vítima).Assegura-se, que a responsabilidade de indenizar do ofensor, será minorada se o dano foi motivado com culpa concorrente da vítima. Conforme o art. 945 do CC, “se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano”. De acordo com a jurisprudência do STJ o ofensor deve pagar mais se agiu com dolo ou maior negligência, imprudência ou imperícia – um critério mais punitivo do que compensatório. (COUTO;SILVA; MORAES,2013).

No contexto da capacidade econômica do ofensor, observa-se uma intenção geral à imputação de valores indenizatórios mais altos a agente com elevada capacidade econômica, no entanto,àqueles com baixo padrão socioeconômico têm de arcar, portanto, com menores indenizações.(MORAES, 2003b).

Para Couto, Silva e Moraes (2013) o caráter pedagógico-punitivo das indenizações é a alusão à parcela da condenação, que objetiva punir o ofensor para que ele não volte a incorrer na ofensa, inúmeras denominações para se referir a finalidades estimuladoras e punitivas da indenização por danos morais. Os critérios de capacidade

econômica e culpabilidade do ofensor, quando empregados para aumentar o valor indenizatório – são intrinsecamente punitivos.

Bom senso, moderação, proporcionalidade ou razoabilidade, determinadas noções excessivamente fluidas são, volta e meia, invocadas nas decisões: atenção à realidade da vida, bom senso, regras da experiência, moderação, proporcionalidade, prudência, lógica do razoável, limites do razoável, além de outros. Asseguram os julgadores que o arbitramento da indenização por danos morais deve analisar esses critérios, ao mesmo tempo em que dispensam elucidações de conceitos Assim, o STJ tem entendido que a reparação do dano moral deve ser fixada considerando os sete fatores acima.(COUTO;SILVA; MORAES,2013).

3.2.3.4 Da responsabilidade

O Termo Responsabilidade advém do latim *respondere*. Incita segurança, garantia de resposta, de restituição, pode ser entendida também como uma compensação por algum sacrifício. Origina-se, ainda do latim, do vocábulo *spondeo*, utilizado no direito romano para ligar-se o devedor a uma obrigação de natureza material, em que a confiança entre as partes era o aspecto fundamental. (RIBEIRO, 2017). O é capaz de designar diversas situações no campo jurídico.

Marco Aurélio S. Viana (1993) afirma que:

Os romanos não desenvolveram uma noção geral e abstrata a respeito da teoria do ato ilícito. [...] O direito civil vinha indicado na lei e implicava na pena civil. Não era qualquer delito que autorizava o pagamento de multa ao ofendido. Apenas o furto, o roubo e a rapina tinham esse condão. Tínhamos a responsabilidade exdelicto. A lei não continha todas as hipóteses de dano. [...] Partindo da casuística romana elaborou-se a teoria do ato ilícito, que desembocou da distinção entre delito e quase-delito, da gradação de culpa em lata ou grave [há intenção dolosa ou a negligência imprópria ao comum dos homens], a leve [evitável pela atenção ordinária] e a levíssima [que poderia ser vencida pela atenção extraordinária, ou por especial habilidade e conhecimento regular].

Conforme Roberto Senise Lisboa (2002, p.181) que afirmou que:

"A noção de responsabilidade não se assentou, como se percebe, no conceito de culpa, mas de dano, pois o delito se caracteriza pela existência do prejuízo".

O homem conforme descreve Mikhael Filho (2015), por muito tempo, estabelece reações sociais entre si juntamente com essas, tem-se o estabelecimento de regras e princípio fundamentais para uma convivência harmônica e tolerável, caso ocorra conflitos, estes devem ser resolvidos. Neste contexto, nasce a responsabilidade civil, uma vez que há anos, a

sociedade foi reconhecendo que os agravos sofridos poderiam gerar responsabilidades aos seus causadores funcionando como uma forma de repará-los. Esta é entendida como o dever, que o autor de ato ilícito tem de indenizar àquele que foi prejudicado, em razão da prática de um fato próprio ou de pessoas e coisas que sejam dependentes seus.

Essa norma encontra-se explícita no Código Civil, no artigo 927, o qual dispõe que “àquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. A responsabilidade civil é considerada como instituto dinâmico sempre com novas atualizações, já que frequentemente, surgem novas teses.

Maria Helena Diniz (2004, p. 34) formulou o seguinte conceito para responsabilidade civil:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de o ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. (DINIZ, 2004, p. 34).

Nélson Godoy BassilDower (2001, p.339) quando afirma que:

“A responsabilidade civil consiste na obrigação de uma pessoa indenizar o prejuízo causado a outrem quando há prática do ato ilícito. [...]”

A responsabilidade civil tem como objetivo principal, garantir proteção à vítima. É para que esta consiga retornar ao estágio em que se encontrava antes. (MIKHAEL FILHO, 2015). Responsabilidade Civil pode ser Subjetiva e Objetiva. A primeira pode também ser nomeada de teoria da culpa. Essencialmente, está assentada na ideia da prática de uma conduta de ato ilícito intencional (doloso) ou que viole um dever de cuidado (culpa *strictu sensu*) acarretando um dano que deverá ser reparado, sendo a culpa, o elemento principal como objeto gerador do dever de reparar. (BRASIL, 2002).

A responsabilidade subjetiva para Bigotto (2016) consiste na necessidade de se comprovar a culpa para então ser ressarcida, logo, essa responsabilidade é fundada na ideia de dolo e culpa sendo que quando se tratar de dolo haverá sempre a responsabilidade. Esse tipo de responsabilidade caracteriza-se pela ação ou a omissão do sujeito ativo, a vítima como sendo o sujeito passivo, o dano sofrido por essa mesma vítima e o nexo de causalidade existente entre o ofensor e a vítima.

De acordo com Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, (2003, p.27-28) esta espécie de responsabilidade civil pode ser entendida como àquela: Decorrente de dano

causado em função de ato doloso ou culposo. Esta culpa, por ter natureza civil, se caracterizará quando o agente causador do dano atuar com negligência ou imprudência.

Já a responsabilidade civil objetiva, funda-se na teoria do risco, e foi concebida, no final do século XIX, de acordo com essa teoria, todo prejuízo deve ser atribuído ao seu autor e reparado pelo mesmo, independentemente da ocorrência de culpa, resolvendo-se o problema na relação de causalidade, sendo dispensável qualquer juízo de valor sobre a culpa do responsável que será aquele que de forma material causou o dano sendo nesse caso, a culpa vinculada ao homem e o risco ligado ao serviço. Essa responsabilidade diverge da subjetiva na qual é indispensável à existência de culpa. (BIGOTTO, 2016).

O surgimento desta teoria de acordo com Mikhael Filho (2015) se deu frente à necessidade de maior proteção às vítimas assim como do desenvolvimento tecnológico e social que já podem ser notados nitidamente na sociedade. A responsabilidade civil objetiva tem como característica principal a inversão do ônus da prova, que em função da presunção da culpa, tornou-se o agente da conduta danosa.

Ainda seguindo a linha de raciocínio Gagliano e Pamplona Filho (2011,p.56) afirma que:

O dolo ou culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, haja vista que somente será necessária a existência do elo de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável para que surja o dever de indenizar.

Assim neste contexto, entende-se, que a responsabilidade civil subjetiva é a mais tradicional, nesta o agente autor do dano só resta configurada se o causador do dano agiu culposamente ou dolosamente, sendo desta forma indispensável provar a culpa do agente causador do dano para que possa surgir o dever de indenizar. Neste caso, na ação reparatória é necessário que a vítima prove a autoria, a culpabilidade, o dano e o nexo causal.

3.2.4 Acesso à justiça

A definição clássica de Justiça teve origem na cultura greco-romana. Pode ser analisada sob o aspecto subjetivo e objetivo. Do ponto de vista objetivo, a Justiça é reconhecida como a realização da ordem social justa. Já sob o aspecto subjetivo, o jurisconsulto Ulpiano, com base em Platão e Aristóteles, enunciou: Justiça é a constante e perpétua vontade de dar a cada um o seu direito. A Justiça portanto, é uma virtude ou hábito da pessoa, em que não há como separar a compreensão subjetiva da objetiva, destacando que

“a justiça deve ser, complementarmente subjetiva e objetiva, envolvendo em sua dialeticidade o homem e a ordem justa que ele instaura.(MCCRUDDEN, 2008).

O acesso à justiça é direito fundamental para a garantia e o respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana. A dignidade da pessoa humana, enquanto princípio, para que se torne eficaz precisa que seja garantido o devido acesso à justiça como “piso mínimo normativo, ele não se restringe apenas a acessibilidade aos órgãos públicos responsáveis por essa garantia, mas também à promoção de uma ordem jurídica que faça valer, de maneira imparcial, a aplicação de sentenças.” (FIORILLO, 2011).

O direito de acesso à justiça sob o ponto de vista de Canotilho, Moreira (2007) e Canotilho (2011) possui diversas denominações “direito de acesso à justiça”, “direito de acesso ao direito e à tutela jurisdicional efetiva” “direito de acesso aos tribunais e ao direito”, além de outras. Os termos “direito de acesso à justiça” e “direito de acesso aos tribunais e à tutela jurisdicional efetiva” ou simplesmente “direito de acesso” como maneira de traduzir o *cluster right* que assegura o direito geral à proteção jurídica, no qual inclui-se também o direito de acesso ao direito e o direito de acesso aos tribunais.

Vários instrumentos jurídicos internacionais com atenção nos direitos humanos apresentam previsão de proteção do direito de acesso à justiça como exemplo citam-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos VIII a XII), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (arts. 2º, 3º e 14º) a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 47) a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (arts. 6º e 13º), e a Convenção Interamericana dos Direitos Humanos o Pacto de San Jose da Costa Rica (art. 7º a 10) (GOMES, 2017).

O direito de acesso à justiça configura-se como um direito fundamental estruturante do Estado democrático de direito e realçando as decorrências desta adjetivação jurídica: a sua classificação como princípio constitucional estabelecido e como princípio constitucional sensível, a sua proteção reforçada por integrar o núcleo duro da Constituição e a garantia de aplicação imediata (FERREIRA, 2010). Ressaltando que justiça não significa somente acesso ao Judiciário, como também sugere o acesso a uma ordem de valores e direitos fundamentais do homem, ou seja, acesso a uma ordem jurídica justa. Nessamesma linha, Dinamarco (2004, p.134) afirma que:

Acesso à justiça não equivale a mero ingresso em juízo. A própria garantia constitucional da ação seria algo inoperante e muito pobre se resumisse a assegurar que as prestações das pessoas cheguem ao processo, sem garantir-lhes também um tratamento adequado. (...) Na preparação do exame substancial da pretensão, é

indispensável que as partes sejam tratadas com igualdade e admitidas a participar, não se omitindo da participação também o próprio juiz, de quem é à ordem jurídica justa quem recebe justiça.

O acesso à justiça compreende inúmeros gastos, dentre eles, custas processuais e honorários advocatícios, sem contar, outros gastos como perícias, cartas precatórias, diligências de oficial de justiça, enfim. O excessivo custo processual juntamente a outros, tornando-se um obstáculo, devido às baixas condições financeiras e grande parte da população que não possui recursos financeiros suficientes para iniciar ou dar continuidade a um processo judicial. (RODRIGUES, 1994; ROSSI, 2007).

Sobre esse dilema Fernando Pagani Mattos (2011, p.76) informa que:

De fato, com o elevado custo do processo judicial, parcela significativa da população não pode arcar com as despesas advindas das custas processuais, honorários advocatícios, perícias etc., principalmente quando no outro pólo do litígio a parte tem poder econômico, seja pessoa, empresa ou órgão estatal. A igualdade formal, para ser eficaz, precisa, portanto, se perfazer em associação com uma igualdade material ainda que utópica. (MATOS, 2011, p.76).

Ante ao exposto observa-se, que a maior dificuldade para garantia ao acesso à justiça é de ordem financeira, haja vista, de alguma forma, o autor busca algum tipo de reparação de ordem econômica. Em segundo plano o que dificulta o acesso à justiça é o conhecimento dos direitos que lhes assistem, noutras palavras, o desconhecimento da lei, resulta em uma renúncia indireta do direito. Por outro lado, o sistema de normas brasileiras com o intuito de facilitar o direito constitucional de acesso à máquina judiciária, apresentou alguns institutos jurídicos afim de resguardar o supramencionado direito de acesso, os quais são: Ação popular e ação civil pública.

3.2.4.1 Ação popular

Dados históricos conforme revelam Brito (2011) que a ação popular teve o surgimento no direito romano e é considerada uma das mais tradicionais e consagradas ações destinadas à utilização do povo na trajetória do direito que, desde os tempos da antiga Roma, a prática e o desenvolvimento de um espírito cívico de seus cidadãos, a ponto de buscar a tutela de um bem, valor ou interesse diretamente ao magistrado, interesse esse que não lhes concernia, mas sim à coletividade.

Especificamente na América, a ação popular contextualizou-se a partir das manifestações da independência e da criação dos novos Estados. Tinha-se como objetivo o

ataque a leis ou atos inconstitucionais, surgindo na Colômbia ainda República da Nova Granada, em 1821, unida à Venezuela e Equador; e, atualmente é instituição consagrada nas Cartas colombiana (1991, art. 88); equatoriana (1967, art. 220, § 3º); venezuelana (art. 49)³²; El Salvador (1962, art. 96); Panamá (1972, art. 188, § 1º); Peru (1979, art. 295, inc.4º). Existiu uma ação popular em matéria eleitoral, Lei 8871, de 1912, na Argentina, que era nomeada Lei SaenzPena. (RAGAZZI, 2017).

No Brasil, a ação popular originou-se por meio da Carta de 1934, art. 113, nº 38: "Qualquer cidadão será parte legítima para pleitear a declaração de nulidade ou anulação dos atos lesivos do patrimônio da União, Estados ou dos Municípios".

A Constituição de 1934, seguindo a da de 1824, continua a trabalhar a ação popular, que, em seu art. 113, nº 38. Constituição imposta de 1937 suprimiu a ação do seu texto. A volta da ação popular se deu com a Constituição de 1946. Esta a previu em seu art. 141, §38, em capítulo denominado "Dos Direitos e Das Garantias Individuais". (BRITO, 2011).

A atual Constituição Federal, a de 1988, também recepcionou a ação popular, em seu art. 5º, inciso LXXIII:

Qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência.

A partir do contexto acima, tem-se que a ação popular, manifesta-se como uma solução constitucional, possibilitando a qualquer cidadão de legitimidade para desempenhar um poder potencialmente político, decorrente da soberania popular preconizada no art. 1º, parágrafo único da C.F., em que todo poder emana do povo, que o exerce, ou por meio de seus representantes eleitos, ou diretamente. (SILVA,2010).

Assim nota-se, que a ação popular é relevante forma de participação do cidadão na vida pública, decorrente de princípios democráticos, originariamente, concedidos por meio desse instrumento, possibilitando ao ser humano benefícios jamais exercidos antes.

Outras considerações de ação popular são levantadas e, desta forma, cita-se José Afonso da Silva (2013, p.100), afirma que:

A ação popular constitucional brasileira é um instituto processual civil, outorgado a qualquer cidadão como garantia político-constitucional (ou remédio constitucional), para a defesa do interesse da coletividade, mediante a provocação do controle

jurisdicional corretivo de atos lesivos ao patrimônio público, da moralidade administrativa, do meio ambiente e do patrimônio histórico e cultural.

Hely Lopes Meirelles (2004, p.135) conceitua a ação popular da seguinte forma:

É o meio constitucional posto à disposição de qualquer cidadão para obter a invalidação de atos ou contratos administrativos – ou a estes equiparados – ilegais e lesivos do patrimônio federal, estadual e municipal, ou de suas autarquias, entidades paraestatais e pessoas jurídicas subvencionadas com dinheiros públicos.

A ação popular prevista em nossa legislação infraconstitucional na Lei nº 4.717, de 1965) Dispõe o seguinte:

Art. 1º Qualquer cidadão será parte legítima para pleitear a anulação ou a declaração de nulidade de atos lesivos ao patrimônio da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Municípios, de entidades autárquicas, de sociedades de economia mista (Constituição, art. 141, § 38), de sociedades mútuas de seguro nas quais a União represente os segurados ausentes, de empresas públicas, de serviços sociais autônomos, de instituições ou fundações para cuja criação ou custeio o tesouro público haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, de empresas incorporadas ao patrimônio da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios, e de quaisquer pessoas jurídicas ou entidades subvencionadas pelos cofres públicos.

A ação popular é uma forma direta de exercício de controle político realizado pelo cidadão por intermédio do Poder Judiciário, Sua esfera de abrangência abarca os atos lesivos ao patrimônio público, histórico e cultural, além da defesa da moralidade administrativa e do meio ambiente. (BRITO, 2011). José Afonso da Silva (2007, p 21-22), os textos romanos qualificam de populares diversas espécies de ações. Exemplifica-se:

Primeira: Ação de *sepulchroviolato*, concedida pelo pretor ao interessado no caso de violação de sepulcro, coisa santa ou religiosa. Se não houvesse interessado, ou este não quisesse agir, a ação seria conferida a qualquer um, para provocar uma condenação em cem áureos: *Haec actio popularis est*, diz o texto; Segunda: Ação de *albo corrupto*, por meio da qual se impunha uma multa de quinhentos áureos a quem dolosamente alterasse o *album*, isto é, o edito com que o pretor, ao assumir o cargo, declarava de que modo.

A ação popular possui algumas características como: viabilização; objeto legitimidade ativa e passiva e competência. A viabilização invoca a presença de três requisitos fundamentais: a condição de cidadão; ilegalidade ou ilegitimidade do ato impugnado; lesividade. O objeto da ação popular é anular ato ilegal e lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico, artístico e cultural, chamados de interesses difusos. (MORAES, 2016).

Quanto à legitimidade ativa e passiva, Moraes (2016) refere que é de qualquer cidadão que estiver no gozo de seus direitos políticos, devendo estar quite com suas obrigações eleitorais. No que se refere à competência da ação popular é determinada pela origem do ato impugnado em se originando de funcionário, órgão ou entidade ligada à união, será competente o juiz da seção judiciária federal do local onde o ato foi praticado. Em se originando de funcionário, órgão ou entidade ligada ao Estado, será competente o juízo indicado na lei de organização judiciária estadual, se municipal a origem do ato, será o juiz da comarca onde o ato foi praticado. (MORAES, 2016).

3.2.4.2 Ação civil pública

Teve início o Projeto de Lei 3.304/1984, de iniciativa do Deputado Flávio Bierrenbach, que depois de discutido pelos mais diversos segmentos do meio jurídico, posteriormente o Projeto deu lugar à Lei 7.347/1985, mais conhecida como Lei da Ação Civil Pública (ALMEIDA, 2007). Para Hely Lopes Meirelles (2008, p. 152), a ação civil pública é: “Instrumento processual adequado para reprimir ou impedir danos ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, histórico, turístico e paisagístico e por infrações de ordem econômica”.

A Ação Civil Pública foi incluída no texto constitucional em 1988, conforme o art. 129, III:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: (...) III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

A ação Civil Pública trabalhista não é o mesmo que Dissídio Coletivo (BONFANTE, 2009). Cabe à Vara do Trabalho que abrange o local do dano à competência para o julgamento da Ação Civil Pública trabalhista, a exceção só ocorre quando o dano transcende o âmbito local e passa a ser regional ou nacional (SOUZA, 2017). Conforme a OJ 130 do Tribunal Superior do Trabalho:

Nova redação da OJ 130 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI 7347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ARTIGO 93

I – A competência para a ação civil pública fixa-se pela extensão do dano.

II – Em caso de dano de abrangência regional, que atinge cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma vara do trabalho, a competência será de qualquer das

varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.

III – Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a ação civil pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

IV – Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.

A ação Civil Pública trata-se de uma ação prevista em lei especial, de natureza condenatória, destinada à tutela dos interesses transindividuais. (SCHIAVI, 2012). A Competência do Ministério Público do Trabalho para ajuizar Ação Civil Pública relativa a direitos difusos, coletivos é indiscutível, no entanto, no que se refere aos direitos individuais homogêneos dependerá da natureza do direito. Se indisponíveis, há legitimidade, se se tratar de direitos disponíveis, sua competência dependerá do relevante interesse social. (BARBOSA, 2014).

A ação civil pública (MARQUES, 1990) é pertencente ao conjunto de ações civis de competência da jurisdição comum que é ajuizada por um órgão estatal ou paraestatal e, esse fato é uma distinção das demais ações civis, porque sua qualificação publica procede das classificações das ações, conforme critérios objetivos do titular, de pretensão submetida ao juízo pelo qual a ação civil pública se diferencia das ações civis populares, bem como também das ações civis privadas.

Na esfera trabalhista a ação civil pública é amplamente utilizada pelo Ministério Público do Trabalho e pelos Sindicatos de Classe, legitimados constitucionalmente para coibir situações de desrespeito ao empregado e/ou qualquer situação que importe em humilhação ao trabalhador, e que atinja assim a toda uma classe de trabalhadores. Merece destaque nesse contexto o assédio moral, que hoje é utilizado por muitos empregadores e que acabam por reprimir inclusive direitos fundamentais de seus funcionários. (CAREY, 2008).

Para Mazzill (2007) constitui objetos da ação civil pública ou coletiva, a defesa dos seguintes bens e interesses: a) meio ambiente; b) consumidor; c) patrimônio cultural (bens e valores artísticos, estéticos, históricos, turísticos, paisagísticos etc.); d) ordem econômica e economia popular; e) ordem urbanística; f) qualquer outro interesse difuso, coletivo ou individual homogêneo (LACP, art. 1º). Também se acrescenta a essa lista, a defesa coletiva das pessoas portadoras de deficiência (Lei n. 7.853/89), dos investidores do mercado de valores mobiliários (Lei n. 7.913/89), das crianças e adolescentes (ECA, art. 210, V), dos idosos (Lei n. 10.741/03), além de outras.

CONCLUSÃO

Conclui-se mediante a construção deste trabalho e as informações advindas de sua análise, que o assédio moral se apresenta de forma diversa, e está inserido em ambientes distintos, apresenta características específicas, sendo na maioria das vezes em que ocorre de difícil diagnóstico, diverge em sua definição do assédio moral sexual, e abrange um aspecto mais amplo resultante do número mais abrangente de pessoas acometidas.

Constata-se por meio do levantamento demonstrado no capítulo um, que sua definição se remete à concepção dos direitos humanos fundamentais, de modo que é inerente à pessoa humana e o mesmo deve ser defendido em sua integralidade, assegurando a autonomia, e dignidade da pessoa humana. Esta última, por sua vez, decorre do enfrentamento das situações que possam comprometer a liberdade do ser humano, como a exploração, o domínio, a exclusão. Direito este, que foi elencado na Constituição de 1988.

Assim como o assédio moral emerge de uma perspectiva histórica, os direitos humanos fundamentais apresentam a mesma prerrogativa, sendo em sua construção permeados por terminologias variadas, como direitos do homem, que resultaram na atual definição que se conhece, sendo inicialmente realizada de forma insuficiente. Reitera-se que os direitos humanos fundamentais ganharam significativa importância ao longo dos acontecimentos seculares e que almejam assegurar a proteção a princípios elementares de maneira igualitária, que consiste na total observância da garantia dos direitos dos seres humanos, sem nenhuma distinção.

Esta investigação que remonta à correlação do assédio moral, à proteção dos direitos humanos fundamentais, que manifesta a necessidade de aprofundamento sobre o assunto, os aspectos que o norteiam, sendo primordial a participação dos sujeitos sociais que defendem os princípios pontuados na Constituição, pois esta emergiu de lutas dos grupos sociais, estando enraizada nas mesmas.

Além do contexto histórico, os direitos humanos fundamentais encontram-se interligados em concepções filosóficas, tendo como principal teórico Emanuel Kant. No que concerne ao seu arcabouço filosófico, esses direitos sustentam-se em aspectos de cunho relativo, históricos, absoluto ou social. Porém, é necessária a garantia de padrões éticos mínimos para sua aplicação, influenciados pelo progresso científico e tecnológico, que produzem novos direitos fundamentais que necessitam ser entendidos, com respaldo conceitual.

O capítulo um se apresenta ainda como o contrato que emerge nas relações trabalhistas, oriundo do trabalho, executado por sua vez por seres humanos, que se configura como objeto do contrato, caracterizando pelo desequilíbrio em que predomina a exploração do homem pelo homem, com supervalorização do capital e declínio do valor social, que insere o direito do trabalho como método que estimule a justiça social e a faça ser cumprida dentro das prerrogativas legais, de forma particular, que auxilie na melhoria das condições no ambiente de trabalho, atenuando as situações de caráter socioeconômico, possibilitando a equidade na distribuição de renda.

A necessidade de reformulação do contrato no âmbito das relações trabalhistas leva a prerrogativa da reestruturação do contrato de trabalho, conforme colocado, se dá inicialmente por uma via crítica, que desperta um novo olhar sobre os elementos fático-jurídicos que constituem o vínculo empregatício, que ponha em pauta o princípio norteador da dignidade, que deve ser considerada não apenas sob a perspectiva individualista, estática e de mão única, mas dinâmica promovendo a sua participação com outras pessoas num contexto relacional.

Outro ponto discutido no âmbito do capítulo um, diz respeito aos direitos fundamentais sociais na democracia, e a classificação e espécies dos direitos sociais que são apresentados na Constituição de 1988, e o trabalho como direito social fundamental. Essa investigação decorre do entendimento que em uma sociedade pluralista, de elevada complexidade, a busca à cerca dos limites e as suas possibilidades resultantes de um desafio contínuo pelas instituições.

Assim as instituições de trabalho devem congrega esforços no sentido do estabelecimento de pautas jurídico-políticas e sociais com o objetivo de favorecer a compreensão do papel das instituições quanto à plena execução desses direitos, garantidos em lei. Desse modo, os resultados obtidos por meio das considerações apresentadas são

retomados se propondo uma gama de reflexões que envolvem direitos diversos, em sua complexa singularidade jurídico-institucional.

Nesse cenário, os direitos humanos fundamentais são analisados tanto como um mecanismo de proteção quanto de defesa do cidadão, previstos na Constituição Federal da República de 1988, e ainda como de suma importância do ponto de vista material, para a consolidação da democracia, dentro do que preceitua a teoria de justiça. Assim observa-se que promulgação da Constituição surgiu como fruto do enfrentamento de grupos sociais não só pela democracia, mas pela primordialidade da consolidação dos direitos e das garantias fundamentais. Nesse sentido, ao se defender a democracia se defende também os direitos e as garantias fundamentais, desse modo, na defesa dos direitos e das garantias fundamentais está também, resguardando a democracia.

O capítulo dois discorre sobre o assédio moral individual, em que se constata a sua prevalente ocorrência tanto nos serviços públicos quanto privados, sendo um fenômeno de ampla abrangência, que se manifesta desde os primórdios da humanidade e formação da sociedade, gerador de incapacidades dentro do ambiente laboral. Assim esse objeto de estudo tem sido pauta de pesquisas que promovem o aprofundamento sobre as variáveis, que o norteiam, visando por meio deste, a intervenção precoce minimizando as consequências advindas do mesmo. Há no país estudos que apontam para a sua ocorrência há tempos, entretanto, apenas após a promulgação da Constituição, o assédio passou a receber maior importância, conforme descrito no art. 5º em que assegura o direito de resposta, de igual proporção ao agravo obtido, e ainda, a indenização por danos oriundos de caráter moral.

Este mesmo capítulo mostra o conceito e as características do assédio moral, que se remete à situação de abuso, que gera o constrangimento, em decorrência da promoção pelo agressor de situações humilhantes e vexatórias que ofendem a integridade da vítima e comprometem a dignidade da pessoa humana em sua integralidade. Cabe dentro dessa perspectiva, enfatizar que o assédio moral de frequência comum causa desequilíbrios no ambiente de trabalho, provocando relações de trabalho degradantes e ainda que o objeto em pauta não seja confundido em sua prática com violência pontual, mesclando por sua vez com demais relações que geram perturbação.

Reitera-se diante da situação apresentada, que o assédio moral se dá de forma deliberada, que degrada as condições trabalhistas, ocorre com periodicidade por longos tempos de duração, que surte efeitos negativos em todos os aspectos, que permeiam a situação. As consequências são demonstradas a nível individual, inerente ao ser humano que o

sofre, organizacional, haja vista que provoca ônus para o empregador e para a sociedade, podendo ocorrer visivelmente ou de forma invisível.

Ao referir a este capítulo cabe pontuar as considerações elencadas que mostram os pontos divergentes entre o assédio moral e o sexual, descrevendo sobre as modalidades do assédio moral, suas formas de manifestação, quais as partes, portanto, ao estudar o assédio moral constata-se que este resulta de a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Tal prática se manifesta mediante de comportamentos, palavras, gestos ou escritos, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longos períodos provocando desestabilização da vítima, gerando desequilíbrio no ambiente de trabalho, causando muitas vezes a desistir do emprego.

Entretanto vale destacar, que em meados de julho de 2017, uma nova legislação trabalhista, veio trazer mudanças consideráveis ao cenário material e processual trabalhista, dentre elas: jornada de trabalho, gratuidade da justiça, horas extras, horas *in itinere*, direito sindical, dentre tantas outras a formalização sobre dano extrapatrimonial no direito do trabalho inserindo um título na CLT apenas para tratar do supramencionado instituto.

O título inserido na CLT inicia do artigo 223-A indo até o artigo 223-G e em sua maioria reforçam posicionamentos já utilizados pelos magistrados por meio de jurisprudência e doutrina transcritos em suas decisões, a saber: a divisão do dano Extrapatrimonial em três espécies: moral, estético e existencial, conforme pormenorizadamente explica-se no segundo capítulo desta obra, ocorre que, alguns temas estão sendo alvo de grandes discussões na academia bem como na prática jurídica, ao que se pode citar: a limitação de qualquer espécie do dano ao salário, logo porque limitar o dano ao salário redundaria em grande absurdo jurídico, pois, seria implantada a cultura de quem ganha mais, terá chances de maior indenização extrapatrimonial, podendo abrir os olhos dos assediadores para efetuarem contratos de emprego com valores cada vez menores para prevenir indenizações de até cinquenta vezes o salário mínimo do empregado, ferindo completamente a dignidade da pessoa humana, mais especificamente a dignidade do trabalhador.

Por outro lado foi instituído o dano moral (extrapatrimonial) da pessoa jurídica, que a bem da verdade, a depender do contexto fático e jurídico a empresa poderá alegar em sua defesa, que o empregado também afetou a imagem, a marca, o nome, o segredo

empresarial ou o sigilo da correspondência da empresa reclamada, podendo requerer indenização por dano extrapatrimonial nos mesmos termos concedidos ao autor ora reclamante.

É indubitável que a prevenção à conduta de assédio moral no ambiente de trabalho é por demais relevante e vem surtindo efeitos positivos ao que se destacam os trabalhos preventivos desempenhados pelo setor empresarial, Estatal e sindical, objetivando sempre a diminuição e a repressão da prática assediadora que atinge o trabalhador. Assim como o preconceito racial, a prática de assédio também está inserida no contexto social e cultural, que em suma poderá ser combatida por meio da educação. Observa-se que todas as medidas anti assédio citadas neste trabalho possuem como base a educação e o ensino do direito aos trabalhadores que resultam em práticas preventivas, de modo a gerar transformação a longo prazo, por fim as práticas preventivas de assédio moral não podem ser apenas um programa de políticas públicas limitados a um governo, mas deve ser pactuada como política de Estado.

Por último o capítulo três retoma ao princípio da dignidade da pessoa humana, em que se verifica a sua ampla abrangência, que dificulta a formulação da sua definição dentro do arcabouço jurídico, tendo em vista que este conceito permeia concepções distintas atribuídas a significados diversos, sendo compreendido por meio da sua perspectiva histórica que remonta a um valor inestimável, inerente ao homem. Nesse cenário é notório que o homem sempre esteve ligado a este princípio, não estando separado do mesmo em nenhum momento, ainda que não houvesse pelas partes o reconhecimento deste princípio como qualidade inata ao ser humano, pois a sua origem assemelha-se a do homem, sendo, portanto, um atributo humano criado pelo mesmo desde o início da civilização e aparecimento das sociedades, entretanto apenas nos últimos séculos passou a ser contemplado em sua plenitude.

Neste mesmo capítulo, colocam-se em pauta, as considerações elencadas acerca do assédio moral coletivo, as espécies, as consequências oriundas desse ato, já mencionadas anteriormente, os aspectos processuais que o norteiam e a ação da justiça frente a esse tipo de assédio.

Diante das considerações apresentadas observa-se ao término deste trabalho que o assédio moral é resultante de um contexto histórico que emergiu decorrente do processo de globalização, sendo tão antigo quanto à origem do trabalho. Sendo inserido no contexto jurídico apenas mais recentemente, dado a visibilidade que este adquiriu, haja vista as consequências que o mesmo causa, tanto de natureza física quanto psicológica.

Com o exposto se percebe e se constata que o assédio moral se trata de uma conduta grave que prejudica a saúde e também desempenho no trabalho. Essa conduta, como se viu ocorre em vários locais como família, escola, e principalmente no trabalho, para ser mais específico no emprego, como forma de oprimir o empregado até que este peça sua demissão e fique configurado um pedido de demissão.

A partir da prática deste ato, surgem novas perspectivas no que tange aos direitos humanos fundamentais, uma vez que um dos princípios fundamentais, o princípio da dignidade da pessoa humana é ferido. Deste modo há o despertar para um novo olhar crítico que permeia a temática em pauta e leva a discussões na atualidade. Assim constata-se que além dos danos que o ser humano sofre e a sociedade também é acometida, sendo assim reflexo das práticas corriqueiras do assédio moral.

A vítima é acometida de diversos problemas em decorrência do assédio moral, problemas físicos ou psicológicos. O empregado, porém vítima de tal prática pode recorrer ao Judiciário e pôr fim a essa prática. Mesmo quando acometido de problema de saúde que o impede de retornar ao trabalho por conta do assédio sofrido, é possível ser indenizado pelas perdas que porventura teve, ou seja, o dano que sofreu deve ser ressarcido, responsabilizando o empregador pelos danos. Tal assédio ocorre por meio de apelidos maldosos, especulações sobre a opção sexual do trabalhador, diminuição das suas atribuições como forma de menosprezo pelo trabalho, ou falta de atenção pelo empregador frente aos anseios do empregado, dentre outras.

Contudo há a possibilidade de tutela jurisdicional especializada, por meio da Justiça do Trabalho, uma vez que existem diplomas legais como leis infraconstitucionais, súmulas de tribunais superiores e ainda a Carta Magna que tutelam tal direito.

No atual cenário em que se discorre nesta pesquisa, é veemente a necessidade de que as empresas venham a aderir a políticas de cunho preventivo no ambiente laboral, a fim de coibir a ocorrência do assédio, realizando campanhas educativas, e políticas de gestão que valorizem a saúde do trabalhador, promovendo por meio disso a promoção de um contexto de trabalho saudável, considerando aos efeitos negativos advindas de tal ato, além das consequências que repercutem sobre o Estado e a sociedade.

REFERÊNCIAS

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

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

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

ALMEIDA, Clélia Merloni de. **A ação civil pública como instrumento de combate ao assédio moral coletivo**. 2007.53f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito)- Universidade Federal do Paraná, 2007.

ALMEIDA, Saulo Donato de. **Assédio moral no local de trabalho**. 2011. 36f. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos)- Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC/Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena, 2011.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Discriminação racial e assédio moral no trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 19, n. 19, p. 190-201, jun. 2015.

_____. Assédio moral organizacional. **Revista Paradigma**, n. 20, 2012.

ALVES, Gabriel Alexandrino. O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho. **Cadernos de Iniciação Científica**, n. 1, 2015.

ALVIM, Arruda. **Manual de direito processual civil**. 15. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

ANDRADE, Vander Ferreira. **A dignidade da pessoa humana**. Valor-Fonte da Ordem Jurídica. São Paulo: Cautela, 2007.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 1. ed. Rio de Janeiro, 2012.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. O Direito do Trabalho nas Convenções Internacionais de Direitos Humanos. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano XII, n. 68, set 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/..%5C..%5CWINDOWS%5CApplication%20Data%5CQualcomm%5CEudora%5CL7210.htm?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6787&revista_caderno=25>. Acesso em: 15 set. 2017.

ÁVILA, RosemariPedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008.154f. Dissertação(Pós-graduação em Direito) Universidade de Caxias do sul,2008.

BACKES, Ângela Regina. **O assédio moral nas relações de trabalho**. 2010. 74f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2010.

BAEZ, Narciso Leandro Xavier; ROSALEN, T. **A Morfologia da dignidade humana na constituição federal de 1988**. Anais do II Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais. Disponível em: <https://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito>. Acesso em: 10 out. 2017.

BALLESTERO, Eliane. O assédio moral individual: estudo sob a ótica do direito brasileiro e português. **Revista Eletrônica Direito: Família e Sociedade**, v.1, n. 1, 2011.

BARBOSA, Fernanda Pereira. A legitimidade do Ministério Público do Trabalho para atuar na defesa de direitos individuais homogêneos por meio da ação civil pública. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 121, 2014. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14270>. Acesso em:17. jul. 2017.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. 3. ed. São Paulo. LTr. 2014

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. Tese (Doutorado em psicologia social) Pontifícia universidadecatólica, São Paulo, 2005.

_____. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. Educ, 2003.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**.7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Marcus Aurélio de Freitas. **Controle jurisdicional de políticas públicas: parâmetros objetivos e tutela coletiva**. Porto Alegre: SAFE, 2008.

BARROSO, Luis Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação** (Versão provisória para debate público). Disponível em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br/wpcontent/themes/LRB/pdf/a_dignidade_da_pessoa_humana_no_direito_constitucional.pdf>.Acesso em:17 jul. 2017.

_____. **Interpretação e aplicação da constituição**. 6 ed. São Paulo: Saraiva 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 4.ed., atualizada. – São Paulo: Saraiva, 1981.

BATALHA, Lilian Ramos. **O assédiomoral em face do servidor público**. 2. ed. Lumen Juris, 2009.

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, MayteRaya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**. São Paulo. vol. 23, n. 1, p. 35-45, 2011.

BELLO, Enzo. **Cidadania e direitos sociais no Brasil: um enfoque político e social**. PEREIRA NETO, Cláudio; SARMENTO, Daniel (org). Direitos sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. Os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=9198&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 17 out. 2017.

BELTRAN, Ari Possidonio. Contratos de Agência e de Representação Comercial na Atual Legislação. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, v. XVII, n. 17. 2009.

BIGOTTO, GracieliContardi; MANSÍLIA, Janaína Guimarães. Responsabilidade do empregador perante o assédio moral. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 153, 2016.

BIAGI, Cláudia Perotto. **A garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais na jurisprudência constitucional brasileira**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 2005.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, JúliaTrevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista Bioética**, v. 21, n. 2, 2013.

BONFANTE, Bruna. **Dissídio coletivo, ação civil pública e a efetivação do princípio protetivo nas negociações coletivas**.jus.com.br , 2009.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; COELHO, Inocêncio Mártires; e MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Ministério da Saúde **Assédio moral e sexual**: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar**/Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. – Brasília: Ministério da Saúde, 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. 2010.

_____. **Código Civil**, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

_____. **Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Brasília: Ministério da Saúde, 2014.

BREGA FILHO, Vladimir. **Direitos fundamentais na constituição de 1988**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002.

BRITO, Álvaro de Azevedo Alves. A ação popular constitucional brasileira: aspectos históricos, conceito e natureza jurídica. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 93, out 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10698>. Acesso em: 18 jul. 2017.

BUENO, Rodrigo Ribeiro. A competência material da Justiça do Trabalho após a Emenda n. 45/2004: três elementos da relação de emprego na relação de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**: Vol. 44, n. 74 jul./dez. 2006. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/73442>>. Acesso em jul. 2017.

BULOS, Uadilammêgo. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. **Boletim Científico**. ESMPTU, 2004.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direitos Humanos Do Trabalho: A proteção legal aos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7391>. Acesso em: 21 out. 2017.

CALVO, Adriana Carrera. **Assédio moral institucional**. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_verbete_institucional.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2017.

CÂMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, 2012.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Sexo e poder nas relações de emprego: uma breve análise sobre o assédio sexual. **Revista**

Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 148-158, mar. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95625/2013_campagnoli_adriana_sexo_poder.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 de abr. 2017.

CAMPS, Victoria. **La universidad y sus enemigos**. Madrid: Alinaza Editorial, 1996.

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

CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes. O contrato de trabalho do século XXI e o esquecido princípio da fraternidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 49, n. 79, p. 123-148, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74043/2009_cancado_andrea_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 de abr. 2017.

CANIATO, Ângela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 2, p. 177-192, 2008.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

_____. Direito de acesso à justiça constitucional. Palestra proferida no evento: **Estados da Conferência das Jurisdições Constitucionais dos países de língua portuguesa, Luanda**. 2011.

_____. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3.ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1998.

CANOTILHO, José Joaquim. Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da república portuguesa anotada**. v.1. 4. ed. Coimbra, 2007.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em: 22 jun. 2017.

CARBONARI, Paulo Cesár. **Subsídios para a disciplina conceitos e concepções de direitos humanos**. 2008. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/carbonari/carbonari_subsidios_disciplina_conceitos_dh.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2017.

CAREY Andrea de Oliveira. **Ação Civil Pública na esfera trabalhista e necessidade de prova robusta para comprovação do assédio moral**. 2008. Disponível em: <<http://www.edisonsiqueira.com.br/site/doutrinas-detalhes.php?id=220>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

CARVALHO, Sônia Aparecida de; TONIAL, Juliana Chilanti. A prova do assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 13, n. 1, 2015.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CHAUÍ, Marilena. Brasil. **Mito fundador e sociedade autoritária**. São Paulo: Perseu Abramo, 2007.

CHIOVENDA, Giuseppe, **Instituições de direito processual civil**, v.2, 2. ed. São Paulo, Saraiva, 1965.

COELHO, Marcus Vinicius Furtado. NETO, Elias Marques de Medeiros; YARSHELL Flávio Luiz; PUOLI, José Carlos Baptista. **O novo CPC: breves anotações para a advocacia**. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2016.

COSTA Paula Fernandes da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2015. 62f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade Federal do Rio Grande, 2015.

COSTA, Ana Cristina da; REUSCH, Patrícia Thomas. **O assédio moral nas relações de trabalho sob a perspectiva de gênero** 2014. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/viewFile/11762/1603>>. Acesso em: 17 Mai 2017.

COUTO, Igor Costa; SILVA Isaura Salgado; MORAES Maria Celina Bodin. A quantificação do dano moral segundo o Superior Tribunal de Justiça. **Civilistica.com**. ano.2. n.1. 2013. Disponível em: <<http://civilistica.com/wp-content/uploads/2015/02/Couto-e-Silva-civilistica-com-a.2.n.1.2013.pdf>>. Acesso em: 22 Set. 2017.

COWIE, Helen et al. Measuring workplace bullying. **Aggression and violent behavior**, v. 7, n. 1, p. 33-51, 2002.

CUNICO, Miriam Machado. **Saindo do silêncio: o assédio moral quase destruiu minha vida**. Concep. 3. ed, 2014.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **O poder disciplinar do empregador e a subordinação do empregado versus gestão participativa: Refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do Direito Individual do Trabalho**. 2010. 195f. Dissertação (Mestrado em Direito)- Universidade Federal de Pernambuco, 2010.

DANTAS, Paulo Roberto de Figueredo. **Direito processual constitucional**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

Declaração Inglesa de Direitos – 1689. Universidade de São Paulo. **Biblioteca Virtual de Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/a-declaracao-inglesa-de-direitos-1689.html>>. Acesso em: 14 mai. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **A centralidade do trabalho digno na vida pós-moderna.** Trabalhos e movimentos sociais. HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Márcio Túlio; RIBEIRO, Patrícia Henriques. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais.** São Paulo: RT, 2007.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil.** 4.ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro.** 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** rev. aum. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002) e o Projeto de Lei n. 6.960/2002. São Paulo: Saraiva, v. 7, 2004.

DJURKOVIC, Nikola; MCCORMACK, Darcy; CASIMIR, Gian. The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. **International Journal of Organization Theory and Behavior**, v. 7, n. 4, p. 469, 2004.

DORNELLES, João Ricardo. Sobre os direitos humanos, a cidadania e as práticas democráticas no contexto dos movimentos contra-hegemônicos. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, ano 6, n.6, 2005.

DOWER, Nelson. Godoy Bassil. **Curso moderno de direito civil.** vol.1, 3. ed. NELPA: São Paulo, 2001.

DUARTE, Renan Fernandes; ALMEIDA, Victor Hugo. O assédio moral como causador de doença ocupacional. **Revista Laborativa**, v. 4. n. 2, 2015.

EINARSEN, Stale; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L. **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace Taylor & Francis**, 2003.

_____. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. **Aggression and violent behavior**, v. 5. n. 4, p. 379-401, 2000.

_____. The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. **Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé**, n. 7-3, 2005.

EVANGELISTA, Mariana Silva; FAIMAN, Carla Júlia Segre. Assédio moral no trabalho: abordagens ao tema pela academia, por sindicatos e por órgãos governamentais. **Saúde, Ética & Justiça**, v. 20, n. 2, 2015.

FACHIN, Melina Girard. **Fundamentos dos direitos humanos: teoria e práxis na cultura da tolerância.** Rio de Janeiro, Renovar, 2009.

FARIA, José Henrique de. Mecanismos de controle e práticas de assédio moral. SILVA, Eduardo F; ZANIN, Fernanda; GEDIEL, José AP; MELLO, Lawrence E. de. **Estado, Poder e Assédio: relações de trabalho na Administração Pública**. Curitiba: Kairós, 2015.

FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação**. 1. ed. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1996.

FERRAZ, Renato Otavio da Gama. **Manual do estatuto dos servidores do Estado do Rio de Janeiro**. 1. ed. Rio de Janeiro, 2014.

FERRASERI, Camilo Stamgherlin. Direitos fundamentais e suas gerações. **Revista JurisFIB**, v.3, ano 3, 2012.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2. ed. Campinas: Russell, 2010.

FERREIRA, Francisco Martins. Acesso à justiça e processo judicial na perspectiva do estado democrático de direito e à luz dos princípios constitucionais do processo. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v.2, n.3, 2007.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo. Atlas. 2015.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 12. ed. rev., São Paulo: Saraiva, 2011.

FRANÇA, Jefferson Luiz de. Kant e a Concepção Contemporânea de Direitos Humanos: Conquistas e Desafios à Teoria Geral dos Direitos Humanos. **Revista direitos humanos e democracia**, ano 4, n. 7, 2016.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, 2007.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. Cengage Learning. São Paulo, 2008.

FOERSTER, Gabrielle. O ônus da prova no processo de trabalho. **Âmbito jurídico**. 2010. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/o-onus-da-prova-no-processo-do-trabalho/44906>>. Acesso em: 14 mai. 2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil volume III: responsabilidade civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARIN, Eugenio. **“Giovanni Pico della Mirandola”**. GARIN, Eugenio. La revolución cultural del Renacimiento. Trad. Domènec Bergadà. Barcelona: Crítica, p. 159-196. 1984.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª**

Região, v.50 (80):21-39, 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74281/2009_gemignani_tereza_eficacia_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 Ago. 2017

GOMES, Juceline. **Direitos humanos e seus mecanismos de proteção**: normatividade e costumes no sistema africano. 2017.51f Trabalho de Conclusão (Graduação em Direito) de Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), 2017.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Direito processual civil esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

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

GUIMARÃES, Neiva Schuvartz. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do UNI-BH**. Belo Horizonte, v. 4, n. 1, 2011.

HARASEMIUC, Víctor Adrián; DÍAZ BERNAL, Jesús Raúl. Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. **Medicina y Seguridad del trabajo**, v. 59, n. 232, p. 361-371, 2013.

HARO, Guilherme Prado Bohac; SOUZA, Marcelo Agamenon Góes de. O princípio da dignidade da pessoa humana: o valor supremo. **Intertemas**, v. 13, n. 13, 2008.

HELOANI, Roberto. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. **GV-executivo**, v. 10, n. 1, 2011.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, 2005.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

_____. **Malaise dans le travail Harcèlement moral: démêler le vrai du faux**. Syros, 2001.

_____. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o Assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, Brasil, 2015.

_____. **Assédio moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2010.

HOUAISS, Antônio. **Novo dicionário houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

KANT, Immanuel. **Fondements de lamétaphysique des moeur**. Paris: LibrairiePhilosophique J. Vrin, trad. de Victor Delbos. 1992.

KAPLER, Camila Kuhn; KONRAD, Letícia Regina. O princípio da dignidade da pessoa humana: considerações teóricas e implicações práticas. **Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado**, v. 8, n. 2, 2016.

KIEFFER, Cliseldes M. M. AZEREDO Fernando do Rego; GONÇALVES, Dalva Araújo. Assédio moral no trabalho. **JICEX**, v. 4, n. 4, 2017.

KONRAD, Letícia Regina. O princípio da dignidade da pessoa humana: considerações teóricas e implicações práticas. **Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**, 2016. Disponível em:<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14732>. Acesso em: 14 Ago. 2017.

LAFER, Celso. **A Reconstrução dos direitos humanos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European journal of work and organizational psychology**, v. 5, n. 2, 1996.

LIMA, Diego Turcatti. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2009. 123. f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, 2009.

LIMA, Eli Maciel de. **O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos direitos fundamentais**. 2015.144f. Dissertação (Mestrado em Direito) da Universidade Metodista de Piracicaba/São Paulo. 2015.

LIMA, João Paulo Maia. O Abalo psicológico decorrente do assédio moral suportado pelo empregado na relação de emprego: um dano moral indenizável. **Boletim Jurídico**. Uberaba, MG, out, 2009.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual elementar de direito civil**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

LOPES, Gabriela Colturato; OLIVEIRA, Lourival José de. DAS formas de prevenção ao assédio moral nas relações de trabalho no Brasil. **Orbis: Revista Científica**, Foz do Iguaçu, V. 2, N. 2, P. 56-76, JULHO/DEZ. 2011. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/viewFile/59/59>>. Acesso em: 19 jan. 2018.

LUNA, Manuel; Yela, CARMEN; Antón, Alicia. **Acoso psicológico em eltrabajo (mobbing)**. Ediciones GPS Madrid, 2003.

LUTZKY, Daniela Courtes. Competência Civil Pontifício Universidade Católica do Rio Grande do Sul, **Ciências Jurídicas e Sociais**. Porto Alegre. 2001.

MACIEL, Regina Heloisa;CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, Teresa Glauca Rocha RODRIGUES, Suzineide. Autorelato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 3, 2007.

MARCHINI NETO, Dirceu. A constituição brasileira de 1988 e os direitos humanos: garantias fundamentais e políticas de memória. **Revista Científica FacMais**, v.2, n.1, 2012.

MARQUES, José Frederico, **Manual de direito processual civil**. 5. ed.Saraiva. Teoria geral do processo civil,v.1,1990.

MARTINGO-FILHO, Antônio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, 2008.

MARTINO, Vittorio de; HOEL, Helge; COOPER, Cary L. **Preventing violence and harassment in the workplace**. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2003.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana**. Curitiba: Juruá, 2003.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **Direito do trabalho**, 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MATTOS, Fernando Pagani. **Acesso à justiça**: um princípio em busca de efetivação. Curitiba: Juruá, 2011.

MAZZILLI, Hugo Nigro. Aspectos polêmicos da ação civil pública. **RevistaJurídica**, n. 337, p. 9-20, 2007.

MBAYA, Etienne-richard. Gênese, Evolução e Universalidade dos Direitos Humanos Frente a Diversidade de Culturas.**Instituto de Estudos Avançados da USP**.v.11, n.30, p.17-41, 1997.

MCCRUDDEN, Christopher. Human dignity and judicial interpretation of human rights. **European Journal of international Law**, v. 19, n. 4, p. 655-724, 2008.

MEDEIROS NETO, Xisto. Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 60.

MEDEIROS, Anderson Mota Moreira. **As consequências do assédio sexual e suas repercussões para o empregado e para o empregado**. 2013, 47f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)- Faculdade Cearense. Fortaleza/ Ceara. 2013.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Mandado de segurança**: ação popular, ação civil pública, mandado de injunção, habeas data, ação direta de inconstitucionalidade. São Paulo: Malheiros. 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Mandado de segurança**. São Paulo: Malheiros, 2004.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MENDES, Bianca Berdine Martins; ANDRADE, Paloma Costa; DA COSTA, Reginaldo Rodrigues. Os problemas da aplicação do princípio da dignidade humana em um contexto neoconstitucionalista. **Nomos**, v. 36, n. 1, 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 2.ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

MIKHAEL FILHO, Ibrahim. **A responsabilidade civil decorrente de assédio moral**. 2015. 59 f. Monografia (Graduação) - Bacharelado em Direito, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2015.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2017.

MIRANDA, Arianne Castro de Araújo. **Assédio moral organizacional**, 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24396/assedio-moral-organizacional>>. Acesso em: 11 Jun2017.

MIRANDOLA Giovanni Pico della.**Discurso sobre a dignidade do homem**, trad. Maria de Lurdes Dirgado Ganho, Lisboa.2006.

MOLENAT, Xavier.**Individucontmporain**: regards sociologiques. Auxerre, FR: Editions Sciences Humaines, 2006.

MONTEIRO, Jorge Vianna. **Como funciona o governo**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003a.

_____. **Danos à pessoa humana**: uma leitura civil constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003b.

MORAES, Tharcia Bastos; GENTIL, Maurício. Assédio Moral nas relações de trabalho. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT**, v. 1, n. 1, 2012.

MORI, Amaury Haruo. O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, mar. 2013.

MORI, Celso Cintra. A litispendência entre ações individuais e ações civis coletivas em defesa de interesses individuais homogêneos. **Revista do Advogado**, n. 84, p. 40, 2017. Disponível em:

<<https://www.grancursospresencial.com.br/novo/upload/Litispenciaentre%20oesindividuais%20civiscoletivasemdefesadeinteressesindividuaishomogeneos06042006113416.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

MOTTA, Artur Francisco Mori Rodrigues. A dignidade da pessoa humana e sua definição. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, n. 119, 2013.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NARDI, Antônio Egidio. **Questões atuais sobre depressão**. 3.ed. rev. e ampl. São Paulo: Lemos Editorial, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v. 73, n. 5, 2009.

_____. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v. 68, n. 8, 2004.

_____. **O constrangimento nas relações de trabalho**. Disponível em <<http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao>>. 02 setembro de 2005 constrangimento-nas-relações-de-trabalho-2013-dra-sonia-mascaro-nascimento. Acesso em 20 mai. 2017.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de processo e execução penal**. 11. ed. Rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v.2, n. 16, 2013.

OLIVEIRA, Renato de Almeida. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. Edição, São Paulo: LTr. Junho de 2011.

OLIVEIRA, Valdir Franciscode. O dano moral e sua reparação. **Revista Jurídica da Universidade de Cuiabá**, v. 6, n. 1, p. 145-160, 2016.

OLIVEIRA, André Dib de. **O assédio moral na relação de emprego**. 2014, 107p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de São Paulo/Faculdade de Direito, 2014.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **A prova no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

OSÓRIO, Rafael. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil**. Brasília: OIT, 2006. (Caderno GR-PE, 2). Disponível em: <<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=233>>. Acesso em: 20 out. 2017.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra, Almedina. 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. **Revistas Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. São Paulo, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 190, 2016.

PARENT THIRION, Agnès. **Fourth European working conditions survey**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. **Revista Jus Navigandi**, 2007.

PEIXOTO, Doris Marize Romariz. **Assédio moral e sexual**. Senado Federal. 2011.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. Icone, 2006.

PELLEGRINI, Priscila Gasperin. **Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares**. 2016 225f. Dissertação (Pós-Graduação em Psicologia) Universidade Federal de Santa Catarina, 2016.

PEREIRA, Luciana Francisco. O direito do trabalho e o princípio protetivo da dignidade do trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 59, out 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5067>. Acesso em: 20 out. 2017.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los derechos fundamentales**. 7. ed. Madrid: Tecnos, 1998.

PEQUENO, Marconi José P. Filosofia dos direitos humanos. TOSI, Giuseppe. **Direitos humanos: história, teoria e prática**. Editora UFPB, 2004.

PIOVESAN, Flávia C. Direitos humanos: Desafios e perspectivas contemporâneas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 1, p. 107-113, jan./mar. 2009.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 8. ed. rev. amp. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. Assédio moral e assédio sexual: noções distintivas. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 15, 2015. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual-nocoes-distintivas>>. Acesso em: out. 2017.

RAGAZZI, Marco Antônio. **A ação popular como garantia de acesso a justiça**. Disponível em: <<http://www.eduvaleavare.com.br/wpcontent/uploads/2014/07/acao.pdf>> Acesso em: 21 jul. 2017.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

REALE, M. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 2010.

REZENDE, Leonardo de Oliveira. **A deterioração das relações de poder dentro do organismo empresarial: Uma análise do assédio moral no contrato de trabalho**. 2006. 192f. Dissertação (Programa de Pós graduação em Direito). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, 2006.

RIBEIRO, Tiago. **A obrigação de reparar o dano e sua disposição normativa**. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/obriacao_reparar_dano.pdf>. Acesso em: 22 Jul. 2017.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei. **Acesso a justiça no direito processual brasileiro**. São Paulo: Acadêmica, 1994.

RODRIGUES, Ruy Zoch. **Novo código de processo civil anotado**. OAB, Porto Alegre: OAB RS, 2015.

ROSSI, Dieyne Morize. **O juizado especial civil como instrumento de efetivo acesso a justiça**, 2007. Dissertação. Centro Universitário Toledo, Araçatuba, 2007.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. LTr. São Paulo, 2006.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Consequências do assédio moral no contrato de trabalho**. Cap. 5. Assédio moral no âmbito da empresa. Paulo: LTr, 2006.

SAKO, Emília Simeão Albino. **A prova no processo do trabalho: os meios de prova e o ônus da prova nas relações de emprego e trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2008.

SALATIN, Rafael. O tema da dignidade humana em Pico.2013.**III Congresso de Pesquisa Científica: Inovação, Meio Ambiente, Ética e Políticas Públicas**, Univem/FAJOPA/FATECsSP. 2013.

SANTOS, Moacyr A. **Primeiras linhas de direito processual civil**. v.2. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso? **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, n. 111, abr, 2013. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742>. Acesso em: 13 out. 2017.

SARDA FILHO, Pedro Oliveira. **O assédio moral no âmbito das relações trabalhistas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito de processo do trabalho: da Ação Civil Pública na Esfera Trabalhista**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho: os novos desafios da Justiça do Trabalho após o código civil de 2002 e a emenda constitucional 45/2004**. LTr, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2014.

SESTITO NETO, Lincoln. O assédio moral no trabalho como a necessidade da busca por um novo paradigma emancipador da dignidade da pessoa humana: uma análise a partir do neoconstitucionalismo e da incidência da perspectiva judicial na contemporaneidade. **Revista de Estudos de Literatura, Cultura e Alteridade-Igarapé**, v. 1, n. 5, p. 68-82, 2015.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre os particulares**. São Paulo: Malheiros, 2008.

SILVA, Jaqueline de Azevedo. **Assédio moral: A subversão do poder de comando no contrato de trabalho**, 2009.

SILVA, Jaqueline Heldt. **Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana**. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) PUC Rio Grande do Sul. 2006a.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. ver. ampl. e atual. São Paulo: Liv. Universitária de Direito, 2012.

SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana com valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**, 1998.

_____. **Ação popular constitucional: doutrina e processo**. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

_____. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, Lilian Cristina da. **Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral**. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano XIII, n. 83, dez 2010b. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em: 13 jun. 2017.

SILVA, Marco Aurélio Lopes Ferreira da. **Assédio moral nas relações trabalhistas sob a ótica civil-trabalhista-constitucional**. 2007.183f Tese de Doutorado. (Mestrado em direito) - Faculdade de Direito de Campos, RJ, 2007.

SILVA, Plácido. **Vocabulário Jurídico**. 32. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2016.

SILVA, Rogério Luiz Nery da; SANTOS, Cristiane Brum dos. A dignidade da Pessoa Humana e sua Dimensão Intersubjetiva na Tutela dos Direitos Fundamentais do Imigrante. **Revista de Direitos Humanos em Perspectiva**, v. 2, n. 2, p. 192-210, 2016.

SILVA, Victor Vieira. A escolha pela permanência no trabalho após a violência nele sofrida: um estudo com vítimas de assédio moral. **Revista Foco**, v. 10, n. 1, 2017.

SILVA, Victor Vieira; NAKATA, Lina Eiko. Da deterioração das relações à escolha pela permanência: O assédio moral no trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. v. 6, n. 2, 2016.

SILVA, Edil Ferreira; OLIVEIRA, Keila Kaionara Medeiros de; SOUZA, Paulo César Zambroni. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 36 (123): 56-70, 2011

SILVEIRA, Bruno Alessandro; LIMA, Cristiane Silveira de Abreu e. O ministério público do trabalho no combate ao assédio moral organizacional. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 185, 2015.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, 2012.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUSA, Francisco AurelioFidele; OLIVEIRA, de. **Responsabilidade civil do empregador por assédio moral**, 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51561/responsabilidade-civil-do-empregador-por-assedio-moral>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

SOUZA, Marcius Cruz de. **Ação civil pública no âmbito do processo do trabalho**. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31705-36470-1-PB.pdf>>. Acesso em: 12 jun. de 2017.

SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano X, n. 40, 2007.

SUIAMA, Sergio Gardenchi. O trabalho como direito humano universal. **Boletim dos Procuradores da República**, São Paulo, n.º 66, março de 2005. Disponível em: <<http://www.prsp.mpf.gov.br/prdc/area-de-atuacao/destrangt/Artigo%20-%20O%20Trabalho%20como%20Direito%20Humano%20Universal.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2017.

SUREK, Anelise de Fátima Dzieciol. **Assédio moral no trabalho: o que é e como evitar /** organização Universidade Tecnológica Federal do Paraná Curitiba: UTFPR, 2015.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**, São Paulo: Saraiva, 2010.

TEIXEIRA FILHO, Manoel A. **A prova no processo do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2003.

TEIXEIRA, João Carlos. **Dano moral coletivo**. São Paulo: LTr, 2004.

TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceitos, causas e efeitos, liderança versus assedio, valoração do dano e sua prevenção**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori; OLIVEIRA, Lourival José de. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. **Revista de Direito Público**, Londrina, V. 2, N. 2, P. 3-24, MAIO/AGO. 2007. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/download/11453/10189>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

THOME, CandyFlorenco. **O assédio moral nas relações de emprego**. SEGOVIA, A. M. et al. (Orgs.). **Direito individual do trabalho**. São Paulo: Elsevier. 2011.

THEODOROJÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 56ª. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2015.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Democracia y derchos humanos: elRegimen Emergente de lapromoción Internacional de la Democracia y del Estado de Derecho**. Arquivos do Ministério da Justiça. Ano 47, nº 183: Janeiro/Junho de 1994.

VASCONCELOS, Adaylson Vagner Sousa de. **A efetivação dos direitos humanos: o desafio do ordenamento jurídico brasileiro**. 2017. 44f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Estadual da Paraíba Centro de Ciências Jurídicas. 2017.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos/Mobbing. Corporation environments. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 4, p. 821, 2015.

VERCESI, Cristiane. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 1, p. 68-85, 2009.

VIANA, Marcos Aurélio S. **Curso de direito civil**. v.1, Belo Horizonte: Del Rey, p. 264-265.1993.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, 2012.

XIMENES, Julia Maurmann. **Democracia e judicialização da política à luz dos direitos fundamentais**. 1. ed. Brasília:IDP, 2012.Disponível em: <<http://www.idp.edu.br/docman/ebooks/321-democracia-direitos-fundamentais-e-cidadania-ddfc-1/file>> Acesso em: 24 ago. 2017.

ZABALA, Inaki Pinuel. **Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. Loyola, 2003.