

Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais

ADRIANA CALVO*

Resumo: Trata-se de artigo que tem por objetivo discutir o fenômeno do assédio moral organizacional e os seus impactos na dignidade da pessoa humana. Além disso, propõe uma nova visão do instituto do assédio moral e busca propor novas alternativas de proteção à dignidade da pessoa humana do trabalhador por meio de um estudo interdisciplinar do Direito do Trabalho com outras ciências, tais como: a Sociologia, a Psicologia, Psiquiatria, entre outras.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio moral organizacional. Assédio moral corporativo. Dano moral. Dignidade da pessoa humana do trabalhador. Direitos Fundamentais.

Abstract: This article intends to present the moral harassment and its impact on the dignity of the human being. Besides, it aims to present a new view of the concept of moral harassment and new alternatives to protect the dignity of the human being of the worker through an interdisciplinary relation between Labor Law and other sciences, such as: Sociology, Psychology, Psychiatry, and so forth.

Key words: Moral harassment. Corporate moral harassment. Moral damages. Dignity of the humanity of the worker. Human Rights.

* Adriana Calvo é Doutoranda e Mestre em Direito das Relações Sociais (PUC-SP), Coordenadora Pedagógica Assistente e Professora da Pós-graduação de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da CESUMAR- PR. Professora Convidada de Direito do Trabalho do Curso FGV Direito RJ. Professora Convidada do curso de Pós-graduação em Direito do Trabalho pela PUC/PR, EPD e ESA.. Professora de Direito do Trabalho para Concursos Públicos – OAB e Magistratura do Trabalho. Especialista em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Especialista em Administração de Recursos Humanos pela FGV. Especialista em Previdência Complementar pela Gvlaw. Especialização em Direito Americano – “Legal Assistantship” pela UCI/ Califórnia. Membro pesquisadora do Instituto de Direito Social Cesarino Jr.. Sócia do escritório Calvo Advogados.

1. INTRODUÇÃO

Pretende-se discutir neste artigo o novo fenômeno do assédio moral organizacional, muito mais amplo do que o típico assédio moral individual interpessoal, dentro de uma perspectiva neoconstitucional moderna - como um direito fundamental do trabalhador.

É incontestável que o trabalho humano moderno se encontra ameaçado face aos impactos econômicos, políticos e sociais advindos da introdução das novas tecnologias no ambiente de trabalho (Revolução Tecnológica) frente à reestruturação produtiva pós-toyotista no ocidente.

A realidade é esta: milhares de pessoas que se afastam dos seus postos de trabalho devido a doenças psicológicas e psicossomáticas advindas de um sistema de gestão empresarial competitivo, desrespeitoso e indigno.

Não restam dúvidas também que a nova tônica nas relações de trabalho é: o individualismo. Tal mudança no mundo do trabalho exige do trabalhador um novo perfil: autônomo, flexível, competitivo, criativo e qualificado.

As pressões crescentes e angustiantes por aumento de produtividade e o distanciamento entre os gestores e os trabalhadores dentro da linha de produção pós-toyotista moderna acarretam novos conflitos do trabalho.

O novo cenário do trabalho moderno dificulta a comunicação direta entre trabalhadores e sua liderança, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade entre os colegas de trabalho e dificultando a germinação do espírito laboral de cooperação e solidariedade necessário em um Estado Democrático de Direito.

Enfim, surgem problemas nunca antes discutidos na empresa, como o stress ocupacional e a “*síndrome do Burn out*” no ambiente do trabalho apontados pelos psicólogos como decorrentes do aumento de pressão psicológica dentro da empresa moderna ocasionado por um sistema de gestão de pessoas competitivo e cruel no século XXI.

A questão que se coloca é a seguinte: *O que é o assédio moral organizacional? Qual a diferença entre o assédio moral organizacional e o assédio moral individual? Qual a diferença entre o assédio moral organizacional e o assédio moral coletivo?*

O assédio moral organizacional do ponto de vista psicológico afeta exatamente a auto-estima do trabalhador, com isso atinge sua dignidade como pessoa humana – o mais importante dos direitos fundamentais.

Dentro deste contexto interdisciplinar, não poderíamos deixar de pesquisar outros ramos científicos, tais como: a Psicologia, Psiquiatria, Medicina e Sociologia do trabalho. Neste artigo, pretende-se destacar o trabalho da psicóloga Hilda Alevato sobre a “*síndrome loco-neurótica*”, cuja contribuição é justamente a identificação do grupo de trabalho (instituição) como ente psicológico coletivo e autônomo, portanto, capaz de praticar o assédio moral de forma organizacional.

A pergunta central deste artigo é: “*como proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente a dignidade como pessoa humana, frente ao assédio moral organizacional?*”

O nosso objetivo neste artigo é defender o direito fundamental do trabalhador à sua dignidade humana frente ao assédio moral organizacional. Acima de tudo, no ambiente de trabalho deve haver respeito não só o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, mas outros princípios constitucionais de igual valor e importância, como o respeito à cidadania do trabalhador; à sua saúde e segurança e o respeito aos valores sociais do trabalho.

A premissa maior, sobre a qual todo o trabalho humano deve se estruturar está na efetiva garantia constitucional da dignidade da pessoa humana. Este é o princípio constitucional mais relevante na ordem jurídica brasileira.

O princípio da dignidade da pessoa humana exprime a primazia da pessoa humana sobre o Estado, aplicando-se ao Direito do Trabalho, significa a primazia do trabalhador frente à empresa. É necessário defender a aplicação deste princípio como valor-fonte fundamental do Direito do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional.

Nas palavras sábias do Professor Renato Rúa de Almeida proferidas em sala de aula no doutorado da PUC/SP está a resposta: *“é urgente a criação de mecanismos de proteção à saúde integral do trabalhador (física e psicológica) dentro de um ambiente de trabalho sadio constituído como verdadeira “sociedade de homens” (Encíclica Rerum Novarum) em busca da manutenção para as próximas gerações do valor social do trabalho como fundante de uma democracia igualitária, justa e inclusiva”*.

Feita esta breve introdução com o fim apenas de provocar o interesse dos leitores pelo tema, vamos aprofundar os aspectos mencionados no conteúdo do artigo por meio de uma análise preliminar do assédio moral individual clássico, para posteriormente, definir o assédio moral corporativo ou conhecido por alguns como organizacional.

Não há dúvidas que o assunto é atual e envolve uma ampla discussão na sociedade. A jurisprudência trabalhista é recente e escassa. Os empregados em sua maioria desconhecem o assunto.

A ocorrência de assédio moral organizacional no ambiente de trabalho é mais comum do que a maior parte das pessoas imaginam. A nossa pretensão no presente breve artigo é somente delimitar os temas para início do debate em posterior tese de doutorado.

2. O ASSÉDIO MORAL COMO FENÔMENO JURÍDICO DE ESTUDO RECENTE

Preliminarmente, antes de iniciarmos o debate jurídico, a primeira questão que se coloca é a seguinte: *O assédio moral é um fenômeno novo no mundo jurídico? O ambiente de trabalho era mais saudável e humano no passado?*

Parece que a resposta imediata é negativa. Portanto, se o assédio moral não é um fenômeno novo no ambiente de trabalho, teremos que fazer uma nova pergunta: “*então por que é recente o debate sobre este tema?*”

A jurista cubana Lydia Guevara Ramirez¹ pronunciou várias conferências e participou de inúmeros debates sobre a atual conjuntura relativa ao mundo do trabalho latinoamericano.

Na opinião de Lydia Guevara Ramírez: “*este problema é de recente reconhecimento no âmbito das relações de trabalho e tem-se expandido notavelmente nos últimos 10 anos, influenciando no meio ambiente de trabalho, com conseqüências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando a situação é habitual e inerente às condições de trabalho e o ambiente de trabalho é hostil, intimidatório e humilhante*”².

Márcia Novaes Guedes³, juíza do trabalho brasileira, analisando o assédio moral como fenômeno jurídico de reconhecimento recente no Brasil concorda com a jurista cubana: “*muito embora o assédio moral no trabalho seja definido como a pior forma de estresse social, somente nos últimos 10 anos do século XX é que foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho*”.

Não há como negar que a violência no ambiente do trabalho, seja física ou psicológica, é tão antiga quanto o próprio trabalho humano, mas o que preocupa os estudiosos é o aumento galopante da violência psicológica no ambiente do trabalho nos últimos anos.

Hilda Maria Rodrigues Alevato, psiquiatra carioca, alerta sobre o sombrio futuro cenário trabalhista no Brasil: “*é possível afirmar, com alguma segurança, que estamos enfrentando – nesses tempos de globalização imposta e crise abrangente, inclusive pela redefinição do binômio empregabilidade/sobrevivência – um significativo aumento percentual de indivíduos padecendo de alguma forma de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho*”.

¹ Fonte: <http://www.parana-online.com.br/canal/direito-e-justica/news/82661/?noticia=DEBATES+COM+LYDIA+GUEVARA+SOBRE+O+MUNDO+DO+TRABALHO+LATINO+AMERICANO>. Página da Internet acessada em 10.02.2010.

² Fonte: <http://tablerodecomando.ning.com>. Página da Internet acessada em 10.02.2010.

³ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 24/25.

Ramirez alerta para o fato de que: *“ainda que a violência em geral, tanto intrafamiliar, na comunidade e no trabalho seja um fenômeno antigo, há que se analisar porque na atualidade produziu-se um aumento destes casos”*.

A estudiosa aponta algumas razões para tal aumento: *“pode ser o resultado de uma difícil situação sócio-econômica nos países, tanto nos países desenvolvidos como nos países subdesenvolvidos, incidindo notável e decisivamente a globalização neoliberal de fim de século”*.

É importante refletirmos sobre qual tem sido esta influência no ambiente de trabalho. E a nossa análise não termina neste ponto, é igualmente imprescindível analisarmos a influência que terá a violência no trabalho e no assediado respectivamente na coletividade, no assediador e na própria empresa.

A Profa. Lydia Guevara Ramírez discorre sobre a gravidade deste problema para as futuras gerações: *“as conseqüências tanto para o indivíduo como para o grupo de trabalho podem ser consideradas iguais aos custos para os indivíduos, para a empresa e para a sociedade em geral, que se justificam como Custos da Violência no Trabalho”*.

A próxima questão que se coloca é a seguinte: *se o assédio moral é um fenômeno jurídico recente, embora seja um fenômeno social antigo, quando pode-se afirmar que se iniciaram os estudos sobre o tema?*

Segundo Márcia Novaes Guedes⁵, os estudos primitivos acerca das agressões psicológicas no ambiente de trabalho no mundo são atribuídos ao psicólogo Heinz Leymann – pesquisador alemão, radicado na Suécia – que publicou em 1984 o resultado de uma longa pesquisa sobre as conseqüências da exposição do trabalhador a comportamentos degradantes no ambiente do trabalho.

Heinz Leymann introduziu o conceito de *mobbing* para descrever as formas cruéis de assédio dentro das organizações empresariais. Foi a partir da divulgação

⁴ ALEVATO, Hilda Maria Rodrigues. *Relação entre a Formação da Liderança e os Fatores Socioambientais de Risco à Saúde no Trabalho*. Fonte: <http://www.senac.br/BTS/291/boltec291a.htm>. Acesso em 13/01/2010.

⁵ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

das suas pesquisas que surgiram as primeiras estatísticas a respeito da violência psicológica na ambiente de trabalho europeu⁶.

Em 1988, foi realizada uma pesquisa sobre a violência psicológica no ambiente de trabalho e se constatou que pelo menos 8,1% dos empregados sofriam algum tipo de agressão psicológica.

Harald Ege, pesquisador alemão, residente na Itália, começou os estudos sobre *mobbing* neste país. Em 1996 foi publicada a primeira obra difundindo o fenômeno social em língua italiana⁷.

Harald Ege⁸ fundou a Associação Italiana Contra o *Mobbing e Stress* Psicológico - PRIMA, entidade sem fins lucrativos que se destina a divulgar, prestar assistência e intervir nos casos de assédio moral em todos os níveis⁹.

Divisor de águas no que se refere ao estudo do assédio moral foi a pesquisa realizada pela psicóloga e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen. Por meio da obra “Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano”, publicada em 2000, a autora divulga e denuncia o fenômeno ao mundo.

Conforme ressalva Márcia Guedes, o impacto de tal obra foi considerável, a ponto de trabalhadores deflagarem greve em diversas empresas para exigir respeito à dignidade contra o assédio moral¹⁰. Após 2 anos a autora publica – “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral” – obra cujo objetivo era acurar a análise à luz de tudo que assimilamos desde o livro precedente.

A psicóloga e vitimóloga promove assistência terapêutica às vítimas do *mobbing*, além de contribuir para o intercâmbio de informações sobre o assédio moral, participando de palestras e conferências em diversos países.

Em nosso país a imprensa escrita tem divulgado o tema objeto de estudo por meio de reportagens em jornais e revistas. Todavia, trabalho pioneiro no campo da

⁶ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 28.

⁷ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 28/29.

⁸ O pesquisador coordena também o movimento conhecido como “Collana” *Mobbing* – onde reúne obras de pesquisadores e especialistas sobre violência psicológica e assuntos correlatos ao fenômeno social em estudo.

⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 28.

¹⁰ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 29-31.

medicina foi elaborado pela médica Margarida Maria Silveira Barreto¹¹ em sua tese de doutorado.

A médica entrevistou mais de 2000 trabalhadores, de 97 empresas durante um período de 4 (quatro) anos, sendo que do número total de entrevistados, 870 pessoas apresentaram histórias de humilhações no trabalho em razão de terem sofrido acidente do trabalho ou simplesmente por terem adoecido¹².

Sem dúvida, o seu trabalho médico, foi pioneiro no Brasil e contribuiu muito para o estudo do tema do assédio moral em nosso país.

Após esta breve introdução sobre o surgimento do assédio moral como fenômeno jurídico recente no Brasil e no mundo, iremos abordar no próximo tópico o novo tipo de assédio moral: organizacional e sua relação com o trabalho moderno da Revolução Tecnológica (3ª Revolução Industrial).

3) O ASSEDIO MORAL ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO MODERNO

De início, é necessário fazer uma breve retrospectiva da reestruturação produtiva toyotista da 2ª metade do século XXX para entendermos os novos desafios do ambiente de trabalho moderno e sua relação com o assédio moral organizacional.

Marli Delmonico de Araújo Futata¹³ relata de forma bem didática a origem do modelo de produção toyotista: “*nos anos 50, relata Wood Jr. (1992), o engenheiro japonês Eiji Toyota passou alguns meses em Detroit conhecendo a indústria automobilística americana, sistema dirigido pela linha fordista de produção, onde o fluxo normal é produzir primeiro e vender depois quando já dispunham de grandes estoques*”.

A autora mostra as impressões do Sr. Eiji ao ver as grandes empresas fordistas-tayloristas americanas:

¹¹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho - Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC - EDITORA DA PUC-SP, 2000.

¹² GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 32-33.

¹³ FUTATA, Marli Delmonico de Araújo. *Breve análise sobre o toyotismo: modelo japonês de produção*. Revista espaço acadêmico. Nº 47. Abril 2005. Mensal. ISSN 1519.6181. ano IV. Disponível em <<http://www.espacoacademico.com.br/047/47cfutata.htm>> Acesso em 13/02/2010.

“Toyota ficou impressionado com as gigantescas fábricas, a quantidade de estoques, o tamanho dos espaços disponíveis nas fábricas e o alto número de funcionários. Para ele, naqueles moldes, seu país, arrasado por um período pós-guerra, não teria condições de desenvolver uma forma semelhante de produção. Relatou isso quando escreveu à sede de sua empresa dizendo que ia ser necessário uma nova forma de organização do trabalho, mais flexível e que exigisse menor concentração de estoques, pois sabia que o Japão possuía um mercado pequeno, capital e matéria – prima escassos, “[...] a compra de tecnologia no exterior era impossível e a possibilidade de exportação era remota”.

Em seguida, Futata descreve as modificações sugerida por Taichi Ohno, grande especialista em produção para implementar referido modelo de produção no mercado japonês:

Para conseguir competir então, nos grandes mercados, a Toyota precisaria modificar e simplificar o sistema da empresa americana Ford. Na procura de soluções para esse encaminhamento, Toyota e seu especialista em produção Taichi Ohno, iniciaram um processo de desenvolvimento de mudanças na produção. Introduziram técnicas onde fosse possível alterar as máquinas rapidamente durante a produção, para ampliar a oferta e a variedade de produto, pois para ele era onde se concentrava a maior fonte de lucro. Obtiveram excelentes resultados com essa idéia e ela passou a ser a essência do modelo japonês de produção.

O espaço para armazenamento da produção era outro obstáculo para os japoneses, por isso, as mercadorias deveriam ter giro rápido, e a eliminação de estoques, ainda que parecesse impossível, estava nos projetos de Toyoda.

Por fim, a autora sintetiza os novos parâmetros incorporados gradativamente à produção caracterizando o que passou a chamar toyotismo, (ou Ohnismo, devido aos nomes Toyoda e Ohno):

“Partiram do princípio de que qualquer elemento que não agregasse valor ao produto, deveria ser eliminado, pois era considerado desperdício e classificaram o desperdício em sete tipos principais: tempo que se perdia para consertos ou refugo, produção maior do que o necessário, ou antes, do tempo necessário, operações desnecessárias no processo de manufatura, transporte, estoque, movimento humano e espera. A partir do princípio acima citado, planejou-se um modelo de produção composto por: automatização, *just-in-time*, trabalho em equipe, administração por estresse, flexibilização da mão de obra, gestão participativa, controle de qualidade e subcontratação”.

Giovanni Alves¹⁴ apresenta um panorama do processo de reestruturação produtiva ocorrido no Brasil nos anos 80 consagrando o toyotismo como um modo de organização da produção. O que o autor denomina de “*complexo de reestruturação produtiva*” tem sua origem na crise dos países capitalistas centrais, ocorrida na década de 70, quando a longa depressão impulsionou a criação de novos métodos de produção e de gestão da força de trabalho.

Alves mostra os impactos da chamada acumulação flexível no ABC paulista e suas modificações técnico-organizacionais que configuraram o novo e precário mundo do trabalho.

Enfim, com a reestruturação produtiva toyotista implementada no Ocidente, conhecida por esta razão de pós-toyotista, surgem novas doenças ocupacionais, sendo que a maioria delas ligadas ao stress profissional.

Maria Aparecida Alkimin¹⁵ ao relatar o problema do *stress* profissional, menciona a reestruturação e a era produtiva imposta pelo mercado globalizado, que por sua vez, ameaça cada vez mais a estabilidade no emprego. Os trabalhadores sofrem a pressão da competitividade e acabam servindo como meio de aumentar a produtividade e os lucros.

¹⁴ ALVES, Giovanni. *O novo e precário mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

¹⁵ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª. ed. (ano 2005), 3ª. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 55.

Ari Possidonio Beltran¹⁶ descreve de forma brilhante os novos conflitos e as relações de trabalho surgidas com esta evolução do sistema produtivo:

Na mesma oportunidade mencionávamos, ainda, outros importantes fenômenos correlatos, como aquele, hoje reconhecido pela doutrina, como *darwinismo social* ou *neodarwinismo*, referente á situação em que, na busca do emprego, grandes contingentes têm sido alijados, sob o fundamento, por vezes perverso, da “seleção dos melhores”, na medida em que, em escala crescente, para os mais humildes postos de trabalho, requisitam-se formação escolar elevada, incompatível com o cargo, conhecimento de informática e não raro o domínio de outros idiomas. Tais situações fazem parte dos conflitos da nova sociedade, que contribuem para as novas tensões ao Direito do trabalho.

Beltran descreve bem a relação entre o aumento da violência psicológica e a reestruturação produtiva toyotista:

“A intensificação do trabalho e a degradação das condições de trabalho (tarefas penosas, flexibilidade de horários, exigência de disponibilidade) estão patentes em muitos setores; descobre-se que a ditadura da ‘performance’, o aumento do tempo de utilização dos equipamentos, a produção *just-in-time*, são causas de sofrimento e, que uma forma de violência, o constrangimento moral (*lê ‘harcèlement moral’*) insere-se no cotidiano de muitos trabalhadores”.

¹⁶ BELTRAN, Ari Possidonio. *Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade*. São Paulo: LTr, 2001, p. 234 apud BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002, p. 223.

Segundo Maria Aparecida Alkimin¹⁷, com o advento da moderna organização do trabalho, a preocupação do Direito do Trabalho deve estar voltada também para a saúde psíquica dos trabalhadores:

“ Pois uma vez que a competitividade toma outro rumo que não uma competição saudável, o trabalhador acaba por sofrer as conseqüências, sejam no âmbito da saúde como no âmbito do seu próprio potencial produtivo, ou seja, ocorre a queda da produção, afeta o relacionamento no ambiente de trabalho, na vida social e familiar, ocasionando possíveis doenças, afastamento do trabalho, desemprego e até mesmo invalidez ou morte. Note-se que o assédio moral impregnado na exigência de metas de produção inatingíveis, podem desencadear uma série de conseqüências”.

Após feito este breve cenário do surgimento do modelo de produção toyotista e seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores modernos, iremos abordar a sua relação direta com o assédio moral organizacional, distinguindo-o do assédio moral interpessoal.

Segundo pesquisa recente realizada pela médica Margarida Barreto¹⁸ no Banco Banespa (3.000 questionários de autopreenchimento) referentes à capital paulista, grande São Paulo, interior e outros estados da União., é possível compreender as conseqüências da política corporativa do Banco Santander (privatização, novas políticas de gestão e ameaças constantes de desemprego) à saúde dos trabalhadores:

“a conclusão da pesquisa revela um ambiente de trabalho degradado de forma deliberada, com predomínio do medo, as ameaças, discriminações, desqualificações e adoecimentos. O clima era de guerra psicológica em

¹⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª. ed. (ano 2005), 3ª. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 30/31.

¹⁸ *Pesquisa realizada no Banespa revela clima de violência moral organizacional.*

Fonte: <http://64.233.163.132/search?q=cache:LuQ1-zo4lNkJ:www.assediomoral.org/spip.php%3Farticle204+ass%C3%A9dio+moral+organizacional&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 10/02/2010.

que predominava a manipulação perversa e abuso do poder, como forma de forçar os empregados a aderir ao PDV ou PDI¹⁹” (grifos nossos)

A afirmação de que “*o clima era de guerra psicológica*” não poderia ser mais cristalina para caracterizar o assédio moral organizacional. Aqui começa o debate, *afinal o clima geral de trabalho (bom ou ruim) pode causar impactos diretos sobre a saúde do trabalhador?* Em outras palavras, *se o clima de trabalho é ruim os trabalhadores podem adoecer coletivamente?*

A fim de respondermos tais indagações, vamos fazer uma breve incursão no estudo da psiquiatra carioca Hilda Maria Rodrigues Alevato sobre a Síndrome Loco-Neurótica (SLN) no ambiente de trabalho.

Segundo Hilda Maria Rodrigues Alevato, quando a mesma doença, seja física ou mental se espalha dentro da empresa, há algo mais do que uma simples coincidência de encontro de trabalhadores adoentados, senão vejamos:

Há empresas e organizações cuja quantidade de funcionários alcoolizados diariamente já é tão incômoda, que programas de apoio vêm sendo implantados com a ajuda de psicólogos e outros especialistas. Exemplos de iniciativas nessa mesma linha não são raros, absolutamente. Apesar disso, ainda estamos longe de dar ao tema o tratamento que exige. É indispensável, obviamente, tratar o homem que se alcooliza ou aquele que vive uma crise depressiva. Porém, quando no mesmo ambiente de trabalho a quantidade de profissionais atingidos pelo alcoolismo, por *burnout* ou por alguma outra forma de sofrimento psíquico ultrapassa o nível razoável *da possível coincidência*, é necessário atentar para o fato de que esteja acontecendo *algo mais* do que um simples encontro de indivíduos adoentados.

¹⁹ Ibid. Acesso em 10/02/2010.

Em sua pesquisa de campo, a psiquiatra aponta exemplos de situações que podem ser consideradas como “SLN”:

“Atentando-se aos discursos das pessoas expostas a situações de risco socioambiental é possível perceber sinais do processo do adoecimento, através de expressões como: *"não sei o que acontece comigo quando venho para cá", "só de pensar que ainda tenho que ficar mais duas horas neste escritório... tenho vontade de sumir", etc.*” (grifos nossos).

A autora sustenta ainda que a situação coletiva pode ser facilmente deturpada como um problema individual, senão vejamos:

“Percebe-se um movimento em torno de alguns sintomas importantes dos riscos – como o assédio moral, por exemplo – mas com uma abordagem que sequer considera as possíveis relações entre o sintoma e o ambiente em que ele se manifesta. Ou seja, tende-se a tratar de forma isolada cada caso, focando as atenções no indivíduo e em elementos de sua personalidade, exclusivamente”.

Segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca²⁰, a contribuição de Alevato é justamente a identificação do grupo de trabalho como ente psicológico coletivo e autônomo : *“Dirige-se, portanto, à dinâmica coletiva desses grupos de trabalho e a toda fenomenologia psicológica e material que a cerca. Busca demonstrar a influência do*

²⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *Saúde mental para e pelo trabalho*. Disponível em http://www.calvo.pro.br/artigos/ricardo_tadeu_marques_fonseca/ricardo_tadeu_saude_para_pelo_trabalho.pdf. Acesso em 06/01/2010.

ambiente sobre o homem, entendendo por ambiente todo o conjunto significativo, simbólico e comunicativo que orienta os comportamentos”.

É indispensável, obviamente, tratar o homem que se alcooliza ou aquele que vive uma crise depressiva. Porém, quando no mesmo ambiente de trabalho a quantidade de profissionais atingidos pelo alcoolismo, por *burnout* ou por alguma outra forma de sofrimento psíquico ultrapassa o nível razoável *da possível coincidência*, é necessário atentar para o fato de que esteja acontecendo *algo mais* do que um simples encontro de indivíduos adoentados.

Em uma entrevista minha para a Folha de São Paulo²¹ sobre assédio moral afirmei que a competição exarcebada e a pressão do empregador por mais resultados em menos tempo estimula terror psicológico entre colegas.

Segundo a lição de Maria Aparecida Alkimin²², quando o empregador extrapola os limites de seu poder de direção, acaba cometendo um ato ilícito previsto no artigo 187 do Código Civil. Assim, quando da violação de seus direitos, o empregado pode rescindir o contrato de trabalho por culpa do empregador, conforme dispõe o artigo 483 da CLT. Não obstante, o mesmo ainda pode pleitear a indenização por danos morais por violação dos direitos de personalidade, conforme dispõe o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988.

²¹ http://www.calvo.pro.br/iprensa/calvo_folha_huj06.pdf. Acesso em 13/02/2010.

4) O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL – LIVRE INICIATIVA X DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Frente à existência de lacuna jurídica no ordenamento jurídico brasileiro sobre o assédio moral, a questão que se coloca é a seguinte: “como garantir a proteção do trabalhador contra os diversos tipos de assédio moral, inclusive o assédio moral organizacional? A resposta somente é possível de ser encontrada pela ótica neoconstitucionalista moderna da Teoria dos Direitos Fundamentais.

Afinal, o assédio moral viola, pelo menos, 2 (dois) princípios fundamentais da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988). Logo, como equilibrar estes direitos fundamentais do trabalhador frente à livre iniciativa da empresa moderna toyotista? Para cumprir tal tarefa, é necessário discutir o conceito de princípios dentro da Teoria dos Direitos Fundamentais.

A importância dos princípios no neoconstitucionalismo moderno é bem explicada em Miguel Reale: “*princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da praxis*”²³.

Maurício Godinho Delgado demonstra a importância de um princípio para a sociedade: “*a noção de proposições que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade*”²⁴.

No contexto trabalhista, não é admissível que o empregado se sujeite *psicologicamente* ao empregador (conhecida por alguns como subordinação subjetiva), em troca de valor financeiro nenhum (salários ínfimos ou não). A troca que se espera no ambiente de trabalho é de respeito à dignidade humana do trabalhador e a concretização constitucional do verdadeiro valor social do trabalho (e não puramente econômico).

²² ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª. ed. (ano 2005), 3ª. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 57.

²³ REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. 18. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1991, p. 299.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 184.

Na lição de Alexandre de Moraes²⁵ o respeito à dignidade humana deve ser entendido como:

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* (grifos nossos).

Segundo Rodrigo de Lacerda Carelli, Direitos Fundamentais “*são aqueles direitos do homem que determinada sociedade escolheu por bem inseri-los em seu direito positivo, sendo resguardados a Constituição.*”²⁶

Uadi Lammêgo Bulos²⁷ explica a relação direta da teoria dos direitos fundamentais com o princípio matriz da dignidade humana:

Os direitos são fundamentais são fundamentais, porque sem eles a pessoa humana não se realiza, não convive, e, em alguns casos, nem sobrevive. Como ficariam a igualdade, a legalidade, o respeito à dignidade, a tutela do patrimônio sem a constitucionalização, em bases legísláveis sólidas, desses direitos impostergáveis da pessoa humana?

²⁵ MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 52.

²⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Direitos Constitucionais sociais e os Direitos Fundamentais: são os direitos sociais constitucionais direitos fundamentais? *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo: RT, ano 11, v. 42, janeiro-março, 2003, p. 252.

²⁷ BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. 5 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 104.

Os Direitos Fundamentais preenchem espaço de grande responsabilidade no corpo constitucional e são tidos como importantes fundamentos para a base de todo o ordenamento jurídico, principalmente o trabalhista.

Nesta esteira de pensamento, o trabalhador é antes de tudo cidadão, muito antes de vestir a “roupagem” de empregado dentro da empresa. O seu estado de subordinação trabalhista não implica em renúncia aos seus direitos fundamentais como pessoa humana, muito menos em sujeição aos seus direitos de personalidade. Logo, não é admissível certas práticas empresárias de gestão por injúria e calúnia, afetando a autoestima coletiva dos trabalhadores no ambiente do trabalho.

Enoque Ribeiro dos Santos defende que: “*os direitos fundamentais são tão importantes que deveriam possuir no mundo jurídico um papel semelhante a um título executivo constitucional, que uma vez não adimplido propicia a seu possuidor, exigir os eu efetivo cumprimento judicialmente, mesmo que seja em face da expropriação ou constrição dos bens do devedor, no caso o Estado.*”²⁸(grifos nossos).

Amauri Mascaro Nascimento defende que deve haver limites constitucionais aos poderes dos empregadores:²⁹“*direitos fundamentais significam também uma relação não entre o cidadão e o Estado, mas entre particulares, como as relações que se estabelecem entre o empregador e o empregado, na defesa deste contra a exacerbação do poder diretivo daquele*”.

Evidente que o importante não é somente o respeito aos direitos fundamentais do trabalho, mas sua efetiva concretização dentro do ambiente do trabalho. Na linha de Hannah Arendt é “*o direito a ter direitos, ou seja, o direito a ser sujeito de direitos.*”³⁰

Neste mesmo diapasão, Norberto Bobbio preocupado com a efetividade dos direitos fundamentais ressalta que: “*se os direitos humanos atualmente são*

²⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos Humanos e meio ambiente do Trabalho – título executivo constitucional – tutela jurisdicional. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, ano 22, n. 2258, p. 29, junho de 2005,

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31.ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 130.

³⁰ LAFER, Celso. *A Reconstrução dos Direitos Humanos: Um diálogo com o Pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Cia das Letras, 1988, p. 26. *apud* SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos Humanos e meio ambiente do Trabalho – título executivo constitucional – tutela jurisdicional. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, ano 22, n. 2258, p. 30, junho de 2005.

*reconhecidos virtualmente por todos os povos, com poucas exceções, o problema é torná-lo efetivos”*³¹.

A aplicação da teoria dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho significa reconhecer a necessidade de concretude da proteção de direitos individuais do empregado, principalmente quanto às limitações ao poder de atuação patronal, buscando como resultado um equilíbrio digno nos conflitos de interesse existentes na relação capital e trabalho.

Dinaura Godinho Pimentel Gomes, seguindo a mesma linha de raciocínio, afirma que é essencial que o Direito, através de princípios ético-morais e com o apoio da solidariedade social e luminosidade dos juristas preserve o homem “*garantindo-lhe condições mínimas de existência digna, não só em ‘uma folha de papel’ (expressão historicamente utilizada por Lassale), mas de forma concreta e efetiva.*”³²

Arion Sayão Romita³³ pode nos ajudar a responder esta importante indagação dentro da teoria dos direitos fundamentais. O autor explica que os direitos fundamentais podem ser vistos sob uma perspectiva dupla: negativa e positiva:

No tocante à posição do Estado em face dos direitos fundamentais, estes podem ser visualizados em dupla perspectiva: como direitos de defesa e como garantias à proteção do Estado contra a agressão de terceiros. Na primeira visão, os direitos fundamentais obrigam o Estado a respeitar os direitos de qualquer indivíduo em face de investidas do próprio Poder Público: atuam como direitos de defesa (*Abwehrrechte*). Na outra perspectiva, o Estado se obriga a garantir os direitos de qualquer pessoa contra a agressão perpetrada por terceiros, quando invocado o seu dever de proteção (*Schutzpflicht des Staats*).

³¹ BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 25 apud SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos Humanos e meio ambiente do Trabalho – título executivo constitucional – tutela jurisdicional*. Revista *Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, ano 22, n. 2258, p. 29, junho, 2005.

³² GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *O processo de afirmação dos Direitos Fundamentais: evolução histórica, interação expansionista e perspectivas de efetivação*. Revista de Direito Constitucional. São Paulo: RT, ano 11, n. 24, p. 110, outubro-dezembro de 2003.

³³ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 39.

Em vista do exposto acima, a perspectiva positiva dos direitos fundamentais é plenamente aplicável nas relações de trabalho, uma vez que não cabe somente ao Estado garantir o respeito à dignidade humana do trabalhador, mas antes e acima de tudo: o Estado deve proteger o trabalhador quando sua dignidade humana estiver em risco de ser afetada pelo uso abusivo do poder diretivo do empregador no local de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado³⁴ lembra que o trabalhador como pessoa humana tem direito a saúde integral (física e mental) no ambiente de trabalho: *“tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra”*.

Em suma, Amauri Mascaro Nascimento³⁵ sintetiza bem todo o exposto até este momento quando defende que existe **um mínimo ético** a ser respeitado na relação de trabalho: *“esses direitos, na esfera das relações de trabalho, têm como fundamento a necessidade de garantia de um mínimo ético que deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos nas relações e trabalho como forma de organização jurídico-moral da sociedade quanto à vida, à saúde, à integridade física, à personalidade e a outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade e perante o empregador”*.

Pois bem, voltamos a importante pergunta deste artigo, *como proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente a dignidade como pessoa humana, frente à inevitável colisão com a livre iniciativa constitucionalmente garantida também (art. 170, CF)?*

Em se tratando de colisão de princípios constitucionais, não há que se falar trata em antinomia, vez que não se pode simplesmente afastar a aplicação de um dos princípios, todos os princípios são validos e reunidos garantem a unidade da nossa Carta Magna.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 612/614.

³⁵ NASCIMENTO, Amauri mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 130/131.

George Marmelstein Lima³⁶ defende que no caso de conflito entre princípios

surge uma tormentosa questão:

“*quid iuris* no caso de uma colisão de princípios constitucionais, já que eles possuem a mesma hierarquia normativa e, portanto, devem ser igualmente obedecidos? Escolhe-se o axiologicamente mais importante, afastando integralmente a aplicação do outro? A nosso ver, não é essa, *a priori*, a melhor solução. Afinal, quem irá determinar qual o princípio "axiologicamente mais importante"? Para o fazendeiro, dono da terra, o princípio mais importante certamente será o da propriedade; para o "sem-terra", o da função social da propriedade”.

A solução desenvolvida pela doutrina estrangeira foi a teoria da dimensão de peso ou importância (Ronald Dworkin). Em outras palavras, em qualquer situação, o princípio da proporcionalidade como "meta-princípio", isto é, como "princípio dos princípios", deve ser aplicado pelo jurista visando da melhor forma preservar os princípios constitucionais em jogo.

Ronald Dworkin, em sua obra *Taking Rights Seriously* explica que as regras jurídicas são aplicáveis por completo ou não são, de modo absoluto, aplicada a dimensão do tudo ou nada, nas palavras do autor:

“os princípios possuem uma dimensão que não é própria das regras jurídicas: a dimensão do peso ou importância. Assim, quando se entrecruzam vários princípios, quem há de resolver o conflito deve levar em conta o peso relativo de cada um deles (...). As regras não possuem tal dimensão. Não podemos afirmar que uma delas, no interior do sistema normativo, é mais importante do que outra, de modo que, no caso de conflito entre ambas, deve prevalecer uma em virtude de seu peso maior. Se duas regras entram em conflito, uma delas não é válida.”³⁷

³⁶ LIMA, George Marmelstein. *A hierarquia entre princípios e a colisão de normas constitucionais*. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2625>>. Acesso em: 01/03/2010.

³⁷ *apud* ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. *Conceito de Princípios Constitucionais*. Revista dos Tribunais, São Paulo, 1999, p. 65

BARROSO rebate a crítica de alguns autores de que a técnica do sopesamento aplicada em caso de conflitos entre princípios constitucionais não permite uma interpretação com plena objetividade – necessária para garantir a segurança jurídica:

: "A impossibilidade de chegar-se à objetividade plena não minimiza a necessidade de se buscar a objetividade possível. A interpretação, não apenas no direito como em outros domínios, jamais será uma atividade inteiramente discricionária ou puramente mecânica. Ela será sempre o produto de uma interação entre o intérprete e o texto, e seu produto final conterá elementos objetivos e subjetivos. E é bom que seja assim. A objetividade traçará os parâmetros de atuação do intérprete e permitirá aferir o acerto de sua decisão à luz das possibilidades exegéticas do texto, das regras de interpretação (que o confinam a um espaço que, normalmente, não vai além da literalidade, da história, do sistema e da finalidade da norma) e do conteúdo dos princípios e conceitos de que não se pode afastar. A subjetividade traduzir-se-á na sensibilidade do intérprete, que humanizará a norma para afeiçoá-la à realidade, e permitirá que ele busque a solução justa, dentre as alternativas que o ordenamento lhe abriu. A objetividade máxima que se pode perseguir na interpretação jurídica e constitucional é a de estabelecer os balizamentos dentro dos quais o aplicador da lei exercitará sua criatividade, seu senso do razoável e sua capacidade de fazer a justiça do caso concreto.³⁸"

³⁸ BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*, 2ª ed. Saraiva, São Paulo, 1998, p. 256.

5) CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo a Organização Mundial de Saúde, o próximo século será marcado pelo crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho. Milhares de trabalhadores serão afastados do seu trabalho devido ao impacto do stress no ambiente de trabalho e da “*Síndrome do Burn out*” advindos de um mundo do trabalho em crise.

A Justiça do Trabalho viverá cercada de milhares de processos de assédio moral (seja individual, coletivo ou organizacional). Os operadores do Direito deverão se adaptar a este novo cenário jurídico, buscando apoio técnico para fundamentar suas decisões de um grupo de profissionais multidisciplinares (psicólogo, assistente social e sociólogo).

A forma mais cruel de assédio moral – o assédio organizacional praticado pelo abuso das novas formas de organização do trabalho – desmobilizará e eliminará do mercado de trabalho um número imensurável de trabalhadores. O empregado doente psicologicamente pode nunca recuperar-se e ficar descartado para sempre do mercado de trabalho, abalando suas respectivas famílias, enfim criando um prejuízo inestimável para a sociedade brasileira.

Repita-se, o Direito do Trabalho – apoiado no princípio constitucional da dignidade humana – deverá ser o norteador para todos os operadores de Direito no combate ao assédio moral em todas as suas formas, principalmente o assédio organizacional.

REFERÊNCIAS

ALEVATO, Hilda. **Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise**. Rio de Janeiro: Editora Quartet, 1999.

ALEXY, Robert. Teoría de los Derechos Fundamentales. Trad. de Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centros de Estudios Constitucionais, 1993.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ed. (ano 2005), 3ª

BARRETO, Margarida. _____. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, **Dissertação de mestrado em Psicologia Social**, 2000.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho - uma jornada de humilhações –** (EDUC/Editora da PUC, São Paulo)

BARROSO, Luís Roberto. “**Temas de Direito Constitucional – Tomo III**”. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

_____. Interpretação e Aplicação da Constituição.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 20 ed. Atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Direito Constitucional**. 8ª ed., São Paulo: Malheiros, 1999.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2ª ed. . São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação história dos Direitos Humanos**. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DOMENICH, Mirella. **Síndrome do Burn out**. Folha de São Paulo. São Paulo, 30 de junho de 2002, Caderno Empregos.

DWORKIN, Ronald. **Taking rights seriously**. Cambridge: Harvard University Press, 1977.

FERRARI, Irany e Martins, Melchíades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos na relação de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no ambiente de trabalho**. Ed. LTr, São Paulo, 2003

_____. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Vencedora do III Concurso de Monografias da Amatra II, publicado na Revista Amatra II, ano IV, nº 10, dezembro de 2003, p. 35.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado /História da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. Ed Atlas, São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **“Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien”** (**“Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”**, trad. Rejane Janowitz). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____, **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

_____, **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra (coord.). **Direitos Metaindividuais**. São Paulo: LTr, 2004.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing**. Paris: Seuil, 1996.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 162.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **“O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”**. São Paulo: Revista LTr nº 8/2004.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PROSCURCIN, Pedro. **“Compêndio de Direito do Trabalho – Introdução às Relações de Trabalho em Transição à Nova Era Tecnológica”**. São Paulo: LTr, 2007.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **“Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais”**. Coimbra: Almedina, 2006.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e livraria do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Oscar Gomes da. “**Assédio Moral no Trabalho: uma Conduta Perversa**”. Rio de Janeiro: Imaginação, ASUNIRIO, 2006.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Ltr, 2000.

TORRES, Ricardo Lobo. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Rio de Janeiro: Ed.Renovar, 1999.

www.assediomoral.org