

ARTIGO ORIGINAL

**O ASSÉDIO MORAL COLETIVO DECORRENTE DOS ABUSOS EMPREENDIGOS NA
FIXAÇÃO DE METAS DE PRODUTIVIDADE**

Sebastiana Matheus Pessoa¹

Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha, Vila Velha/ES- Brasil

Luiz Augusto Bellini²

Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha, Vila Velha/ES- Brasil

RESUMO – O assédio moral coletivo decorrente dos abusos empreendidos na fixação de metas de produtividade. O presente artigo objetiva responder se: A fixação de metas de produtividade pelo empregador pode configurar assédio moral coletivo? Ainda não se encontram na jurisprudência que pacifica a caracterização do assédio moral coletivo dificultando sua configuração no âmbito processual, gera uma insegurança jurídica. Ato abusivo das empresas que ferem princípios constitucionais: respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho. A tipificação de “assédio moral coletivo” irá beneficiar a classe trabalhadora. O presente artigo vem demonstrar que a fixação de metas de produtividade pode configurar assédio moral coletivo, causando graves problemas psicológicos e físicos. Estes programas instigam a competitividade entre os trabalhadores, que sofrem uma distorção de caráter em prol da garantia de emprego, defendendo assim, sua sobrevivência e da família.

Palavras-chave: Assédio moral coletivo; Dignidade do trabalhador; Metas de produtividade.

ABSTRACT – collective moral harassment as a result of the undertaken abuses in setting productivity goals. This article aims to answer if setting productivity goals by the employer may cause collective moral harassment. There isn't yet in jurisprudence the understanding settling the characterization of collective moral harassment, which makes it harder to identify it in legal procedures, causing legal uncertainty. Abusive measure of business companies which inflict constitutional principles: respect for human dignity and work social values. The characterization of "collective moral harassment" will benefit the working class. This article demonstrates that setting productivity goals can configure collective moral harassment, causing serious psychological and physical problems. These programs instigate competition among workers, whom suffer a distortion of personality for the sake of job security, protecting in such manner, their own and their family's survival.

Keywords : Collective moral harassment. Laborer's dignity. Productivity goals.

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Estácio de Vila Velha. e-mail: thina_mp@hotmail.com

² Professor do Curso de Direito da Faculdade Estácio de Vila Velha, advogado, Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais Constitucionais pela Faculdade de Direito de Vitória-ES (FDV). e-mail: luizaugusto.belliniless@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral coletivo no trabalho ainda é tema desconhecido no meio social, apesar de ferir princípios da Constituição Federal: respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, pois é observado a existência de grande índice de afastamento de trabalhadores da sua função por problemas causados por pressões psicológicas e cabe ao juiz a responsabilidade pela caracterização dos atos abusivos perpetrados pelos empregadores, por de provimento jurisdicional prolatado para salvaguardar os direitos dos obreiros. Sendo assim a pesquisa buscará responder a seguinte indagação: A fixação de metas de produtividade pelo empregador pode configurar assédio moral coletivo?

O tema a ser abordado ao longo da pesquisa apresenta relevância aos operadores do direito, por ser atual e com pouca doutrina o abordando especificamente, além de não existir ainda uma jurisprudência pacificada sobre os critérios caracterizadores do assedio moral coletivo. Outro reflexo dessa pesquisa será discutir a dificuldade de provar o assedio moral coletivo no âmbito processual, o que gera uma insegurança jurídica.

Para a sociedade como um todo, a importância da pesquisa se dá por ser o assédio moral coletivo no trabalho ainda desconhecido no meio social, apesar de ferir os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

A pesquisadora teve interesse pelo tema, pois em sua atividade profissional e acadêmica observou a existência de um grande índice de afastamento de trabalhadores da sua função por problemas causados por pressões psicológicas, bem como não concordar que a responsabilidade pela verificação de violação de direitos fundamentais restrinja-se aos magistrados, por meio da análise no concreto, ao invés de haver uma legislação específica para salvaguardar os direitos dos trabalhadores.

Para atingir o seu intento a pesquisa empreenderá uma análise acerca do poder empregatício, verificando a sua amplitude e limitações, tendo em vista a dignidade da pessoa do trabalhador e, ao final, avaliará as políticas de metas de produtividades, bem como a caracterização de assédio moral coletivo, quando de abusos praticados pelo empregador.

Optou-se por uma pesquisa exploratória, onde foram utilizados como procedimentos técnicos o documental e o bibliográfico.

O trabalho dignifica o homem em sua vida em comunidade, posto que essencial para sua sobrevivência, mormente ante os contornos que lhe conferiu a Constituição Federal de 1988, segundo a qual, além de uma derivação econômica, o trabalho apresenta um valor social de suma importância para a construção da sociedade brasileira, segundo a nova ordem democrática instituída.

Todavia, apesar da sua importância social, ainda existem trabalhadores que são submetidos a situações vexatórias, de vulnerabilidade psicológica, às quais se sujeitam ante o temor de perderem seus empregos. Isso porque, alguns empregadores se utilizam de práticas ofensivas e humilhantes que o Poder Judiciário vem qualificando como assédio moral. Embora tais práticas não constituam novidade na seara jurídica, atualmente vêm ganhando conotação especial, ante o repúdio da sociedade a tais situações.

Além disso, com o crescimento econômico e a competição do mercado, as empresas passaram a instituir programas de metas de produtividade, sob o argumento de que tal política poderia promover o crescimento da renda do trabalhador, aliado ao melhor desempenho do empregador.

Todavia, por vezes essa estratégia configura aos obreiros assédios morais que vão desde metas impossíveis de serem alcançadas, até a inferiorização daqueles que por um motivo ou outro não as alcançam e, ainda, criam um clima hostil de disputa entre colegas de trabalho. Logo, o presente trabalho, de inegável cunho social, tem por escopo disseminar o tema a toda sociedade, possibilitando o conhecimento mais detalhado do problema, a formação de um entendimento crítico e fundamentado,

como forma de provocar uma reação social ao assédio moral no ambiente de trabalho.

2 DO EXERCÍCIO DO PODER EMPREGATÍCIO

O poder empregatício tem seu início na contratação do empregado, de maneira tácita ou formal, sendo que para que esta relação tenha êxito é necessário respeitar os princípios constitucionais que norteiam os direitos e deveres inerentes à relação de emprego.

A busca pelo aumento de capital ou uma melhor organização faz com que empregadores criem técnicas de administração que determinam uma competição exacerbada entre os empregados. Vale lembrar que estão expressos na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT conceito que define empregado e empregador deixando taxativamente os direitos e deveres que lhes são inerentes.

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

3

Sergio Pinto Martins qualifica o trabalhador como subordinado ao poder de direção do empregador e, este definirá as atividades que deverão ser desenvolvidas no decorrer do contrato, tendo como limites a Constituição, a lei, a norma coletiva, a boa fé, o exercício regular do direito. Este poder empregatício compreende ao empregador o poder de organizar, controlar, disciplinar e regulamentar sua empresa.

4

³ BRASIL. Decreto Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em : www.planalto.gov.br . Acesso em : 7 abr. 2012.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho** .26 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 150-162.

O poder do empregador advém, portanto, da relação empregatícia, na medida em que estabelece a subordinação jurídica do empregado em face de seu patrão. Esta relação inicia-se com o contrato de trabalho onde estão estabelecidas as regras que nortearão todos os direitos e obrigações das partes, sendo concedidas prerrogativas do empregador, no que tange à condução da referida relação jurídica, na medida em que ao ele compete admitir, demitir, assalariar e dirigir o pacto empregatício.⁵

Aldacy Rachid Coutinho ao discorrer sobre o poder empregatício lecionar que este atua sobre a força produtiva do empregado, colocada a disposição do empregador, cabendo-lhe legitimando, inclusive, a imposição de penalidades, na forma do estabelecido em lei.⁶

A relação contratual existente entre empregado e empregador leva a uma situação em que a hierarquia setorial da empresa compreende uma subordinação do empregado sob um regime de centralização do poder hierárquico.

2.1 PODER EMPREGATÍCIO E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Para haver configuração da relação trabalhista é necessário que empregado e empregador firmem uma relação contratual em que ambos tenham ciência de seus limites e de suas responsabilidades, sendo que o empregador terá um poder hierárquico, o que pode ser interpretado como uma superioridade sobre seu subordinado.

Por sua vez o empregado encontra-se sujeito a essa hierarquia própria da relação contratual, em que a realidade sócia econômica o obriga a uma subordinação jurídica em face do empregador. Essa relação de subordinação constitui elemento intrínseco do contrato de trabalho, correspondendo ao dever de obediência jurídica ao empregador. É perceptível que nessa relação existe um poder de mando em que

⁵ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2639, 22 set. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17462>>. Acesso em: 7 abr. 2012.

⁶ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Apud*, ALVARENGA, 2010.

trabalhadores expressam uma obediência, que se exterioriza por intermédio da subordinação jurídica. Este ato compreende, assim, a sujeição do labor à vontade do empregador. O detentor do poder empregatício tem o poder de dirigir, regulamentar, fiscalizar e aplicar penalidades ao trabalhador e, por meio do exercício do poder empregatício se instrumentalista a subordinação jurídica.⁷

O empregador ao assumir compromisso com o empregado não está se limitando esta responsabilidade somente com trabalho prestado, mas também com a dignidade, interesses familiares e ao ambiente a qual o trabalhador presta serviço. Trata-se de um direito protetor que organizações devem inserir na atividade laboral.⁸

A lei institui expressamente as penalidades que devem aferir ao empregado que não se subordina em seus deveres e obrigações funcionais, que são estabelecidas no contrato de trabalho, cabendo se respeitar decisões imposta pela relação contratual. As penalidades cabíveis:

- a) advertência
- b) suspensão disciplinar
- c) dispensa por justa causa

Doutrinadores como Zanottelli dizem o contrato de trabalho determina a obrigação do empregado relacionando as prerrogativas inerentes a ele as quais irão garantir uma boa relação contratual entre as partes envolvidas.⁹

Luciene Pereira da Silva define o poder empregatício como:

O contrato de trabalho envolve a direção e o controle do empregado pelo empregador, ante o requisito da subordinação jurídica. O vínculo daí advindo constantemente se confunde com a submissão aos desmandos e

⁷ ALVARENGA, 2010.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: historia e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho 24. ed. Atual. E ampl. São Paulo : Saraiva, 2009. p387.

⁹ ALVARENGA, 2010.

caprichos dos gestores da organização, o que traduz a dificuldade de se estabelecer limites às prerrogativas da hierarquia.¹⁰

A existência de direitos garantidos a personalidade do empregado na Constituição Federal de 1988(art. 5º, incisos e V e X) e no Código Civil Brasileiro (capítulo II, do Livro I), limita o poder empregatício e a subordinação jurídica do trabalhador. É de grande saber, que a relação contratual firma um dever de responsabilidade recíproca em que as partes, com prerrogativas constitucionais e fundamentadas em lei. Entretanto, o legislador preocupou-se no acordo contratual com a dignidade do trabalhador, versando sobre os limites do poder empregatício. Esse poder vem do fundamento de um poder diretivo e disciplinar que se posiciona nas três teorias: a) Teoria da propriedade privada, por ser a empresa privada cabe a si suas regras; b) teoria institucional ou comunitária da empresa, tendo uma desclassificação do caráter jurídico; c) teoria contratual, a mais consistente, sendo essa que fundamenta o contrato de trabalho.¹¹

A doutrina ainda não se reporta ao poder empregatício e sim ao poder hierárquico, uma forma autônoma em que usa de diversos fenômenos para configurar a hierarquia do poder. A existência de um poder hierárquico é visivelmente demonstrada no poderes:

- Diretivo – o empregador detém um controle jurídico em sua estrutura empresarial, observando sua responsabilidade dos riscos do empreendimento.
- Regulamentar – regra tendências concentradas no empregador a serem observadas no âmbito dos estabelecimentos e das empresas
- Fiscalizatório – acompanhamentos contínuos a prestação de trabalho, vigilância, em todo espaço empresarial.
- Disciplinar – imposição de sanções aos empregados em face de descumprimento das obrigações.¹²

¹⁰ SOARES, Lucyne Pereira da Silva. O exercício do poder empregatício e o assédio moral. Contexto atual. **Jus Navigandi**, Terezina, ano13, n.1801,6 jun.2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/11351>>. Acesso em: 5 abr. 2012.

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 460

¹² DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p.616-617.

A Constituição Federal nos artigos destinados à tutela dos direitos fundamentais do trabalhador legitima a responsabilidade contratual do empregador.

2.2 RESPONSABILIDADE CONTRATUAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Insta destacar que a Constituição das Leis Trabalhista expressamente expõe as formas que o contrato pode ser regido.

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela [Lei nº 8.949, de 9.12.1994](#))

[...]

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.¹³

A relação de emprego é caracterizada pelo compromisso do empregador - responsável pela remuneração do empregado e do obreiro, a quem compete a prestar serviço com diligência, fidelidade, obediência e disciplina. A responsabilidade decorre da lei ou do contrato, entretanto não se devem esquecer os princípios do direito do trabalho que versão sobre a relação contratual trabalhista. O princípio da irrenunciabilidade, que nada mais é que o termômetro que limita a autonomia da vontade das partes. Embora existam as previsões legais e constitucionais é no bojo de uma relação contratual de emprego que se emana a fonte imediata das obrigações, em que prepondera o caráter contratual sobre o legal.¹⁴

¹³ BRASIL. Decreto Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em : www.planalto.gov.br . Acesso em : 7 abr. 2012.

¹⁴ SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do risco criado e a responsabilidade objetivo do empregador em acidente do trabalho. **Revista Jurídica da Amatra/ES**. n. 06, Vol. III. 2006. p. 15-29.

Destaca Adib Salim, “Devemos ficar atentos aos princípios do Direito do Trabalho, em especial à regra da norma mais favorável e ao princípio da irrenunciabilidade que acabam limitando a autonomia da vontade das partes.”¹⁵

Sabe-se que os trabalhadores estão resguardados por princípios constitucionais e específicos, sendo-lhes inerente o direito ao trabalho digno, esse deve ser prestado deliberadamente, sendo injurídicas as formas de coação que levam o trabalhador ao constrangimento, ou mesmo forçá-lo a exercer trabalhos não dignos, sendo estes casos levados à configuração de atentado contra a dignidade do ser humano.¹⁶

Como ressalta Francisco Ribeiro, as organizações corporativas vêm apresentando recorrentes problemas na condução da relação empregatícia, mormente no que tange às inovações criadas com vistas ao incremento produtivo:

As mudanças nas formas de produção e organização do trabalho trouxeram conseqüências maléficas para o Direito do Trabalho como a quebra de direitos sociais, reformas no contrato laboral, terceirizações e quarteirizações, crescimento do setor informal, aumento do subemprego, e conseqüente aumento da miséria urbana. As repercussões na vida dos trabalhadores foram imediatas, passando a exigir mais eficiência técnica, espírito competitivo e agressivo, flexibilidade e polifuncionalidade. A reestruturação e conseqüente enxugamento da máquina empresarial exige trabalhar mais com menos pessoas e menores salários. Nesse contexto, surgem patologias diversas no ambiente de trabalho, entre elas o dano moral, o assédio sexual e o assédio moral que afrontam a intimidade, dignidade e a moral do trabalhador.¹⁷

No rol das responsabilidades empresariais, destaca-se o dever do empregador em manter-se competitivo no mercado, sem que isso represente desrespeito a direitos trabalhistas aos empregados, atuando sempre de forma lícita e economicamente sustentável, com especial atenção para a qualidade de vida dos obreiros. Isso veda a instituição de metas de produtividade com efeito danoso, ou seja, que estimulem desrespeito e a desagregação na classe trabalhadora.

¹⁵ *Ibidem*

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri, 2009, p.387.

¹⁷ RIBEIRO, Francisco. A vitimização no ambiente de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano 111, nº 3 -2001-2002, p. 457.

2.3 TRANSFERÊNCIA DE RESPONSABILIDADE

Objetivando lucro e melhor lugar no mercado de trabalho as empresas transferem a responsabilidade de crescimento para o trabalhador, fazendo uso de incentivos de competitividade. Por sua vez, os empregados enxergam os chamados incentivos de competitividade como oportunidades de crescimento e conquistas profissionais, sem se dar conta que, muitas vezes, essa política implementada pelo empregador viola preceitos e garantias constitucionais fundamentais a relação de emprego.

Citando Soares a exigências da perfeição no perfil do empregado desclassifica a classe trabalhadora, pois as organizações buscam estratégias de gestão para melhor administração, voltando para uma otimização do potencial do empregado como um ativador do processo do trabalho, transferindo a responsabilidade, a autonomia de decisão aumentando as cobranças em busca do resultado perfeito. Esta insegurança profissional causa desilusão ou mesmo leva os trabalhadores a se sentirem inaptos ao mercado de trabalho.¹⁸

É vergonhoso, que em pleno século XXI, num mundo globalizado como o nosso, onde a preocupação pelo respeito aos direitos humanos levou à elaboração de pactos e compromissos de amplitude supranacional, ocorra violação a direitos fundamentais dos empregados, com suposto respaldo em políticas vorazes de metas de produtividade.

3 DIGNIDADE DA PESSOA DO TRABALHADOR

¹⁸ SOARES, Lucyne Pereira da Silva. O exercício do poder empregatício e o assedio moral. Contexto atual. **Jus Navigandi**, Terezina, ano13, n.1801,6 jun.2008. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/11351>>. Acesso em: 5 abr. 2012.

Dentre todos os princípios constitucionais aplicáveis à relação empregatícia, talvez o mais importante de todos seja o do respeito à dignidade da pessoa humana, seja no que tange a direitos individuais e/ou é coletivos do trabalho.

Sergio Pinto Martins destacando o Tratado de Versalhes enfatiza que o trabalho não pode ser enxergado como mercadoria objeto de comercialização, ante os princípios que o orientam e fundamentam, dentro os quais podemos destacar o da dignidade da pessoa do trabalhador que, quando violado implica em lesado de cunho imaterial passível de reparação.¹⁹

A Constituição Federal, concebida sob a ótica do Estado Democrático de Direito, tem como primado a dignidade da pessoa humana, cuja essência importou Lei Fundamental da República Alemã. Aliás, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem fixou tal preceito como basilar e formatador de todos os ordenamentos jurídicos.²⁰

Sob um enfoque de respeito, cabe à dignidade da pessoa aspectos que são inseparáveis, o respeito para consigo próprio e em sua autoestima sendo indisponível a pessoa em relação a outros, reconhecendo assim sua dignidade no aspecto exterior da dignidade da pessoa humana.²¹

Advertência de Barros:

o princípio da dignidade humana identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independentemente da crença que se professe quanto à sua origem. A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. Não tem sido singelo, todavia, o esforço para permitir que o princípio transite de uma dimensão ética e abstrata para as motivações racionais e fundamentadas das decisões judiciais. Partindo da premissa anteriormente estabelecida de que os princípios, a despeito de sua indeterminação a partir de um certo ponto, possuem um núcleo no qual operam como regras, tem-se sustentado que no tocante ao princípio da dignidade da pessoa humana esse núcleo é representado pelo mínimo existencial. Embora existam visões mais

¹⁹ MARTINS, 2010.

²⁰ WANDERLEY, Maria do Perpetuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 75, n. 3, jul/set 2009, p. 106.

²¹ *Ibidem*

ambiciosas do alcance elementar do princípio, há razoável consenso de que ele inclui pelo menos os direitos à renda mínima, saúde básica, educação fundamental e acesso à justiça²²

Atualmente devido às constantes ações trabalhistas, percebe-se que há uma real preocupação com a pessoa do trabalhador, em que sua dignidade ferida passa a ser preocupação social e não individual. A classe trabalhadora busca que a hierarquia empresarial não ultrapasse seu poder empregatício ferindo de modo que venha a ferir seu direito fundamental.

Dados da Previdência Social mostram que os transtornos mentais aumentaram assustadoramente nos laudos médicos entre os anos de 2000–2002 e a Depressão é o mal que mais prevaleceu nos afastamentos por stress laboral, sendo a terceira patologia originária do trabalho que mais afeta as pessoas atualmente.²³

Segundo o advogado José Luiz Campos Xavier, da Associação Carioca de Advogados Trabalhistas, ainda não existe dados estatísticos dos processos trabalhistas sobre assedio moral, embora venham aumentando este crescimento de ações trabalhistas, pois constam que as empresa vêm desrespeitando o principio basilar da constituição brasileira, ou seja, trabalhadores brasileiros ainda continuam sendo desrespeitados.²⁴

São crescentes as ações trabalhistas com pedidos de danos morais o que fez com que inúmeros Doutrinadores discorressem teses influenciando aos magistrados em suas decisões. Neste prisma tem-se que a dignidade da pessoa humana é fundamento do Estado e como tal, fundamento da ordem jurídica, com eficácia vertical e horizontal, incidindo sobre as relações entre particulares, quanto à sua extensão e intensidade.²⁵

²² BARROS *apud* WANDERLEY, 2009, p.108.

²³ **Assédio Moral:** Violência Contra o Trabalhador. Humilhação e discriminação sustentam essa prática perversa. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article568>>. Acesso em: 20 abr. 2012

²⁴ CLARK, Daniella. **Denúncias de assédio moral no trabalho crescem sete vezes no Rio.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>> acesso em: 20 abr. 2012.

²⁵ WANDERLEY, 2009, p. 108.

Importante frisar que o Direito do Trabalho difere dos demais ramos do direito, por não possuir, expressamente, normas que determinam direitos que disponham sobre a dignidade do trabalhador, prevalecendo, neste caso, a norma de igualdade, que repudia a discriminação nas relações empregatícias, sejam elas de: raça, sexo, origem, idade e/ou qualquer outro fundamento.²⁶

Nesse contexto faz-se necessário conceituar este princípio, em uma visão jurídica de Ingo Wolfgang Sarlet.

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.²⁷

No âmbito da relação trabalhista devem ser respeitados vários princípios, sendo pertinente frisar que a “Carta de Direitos fundamentais da União Européia como sendo a indivisibilidade e a universalidade dos valores da dignidade humana. Liberdade, igualdade e solidariedade constituem a raiz dos princípios da democracia e do Estado de Direitos”.²⁸

Irani Ferrari comenta sobre pesquisas realizadas pela Associação Brasileira de Recursos Humanos- ABRH-SP, em reportagem de 2010 que expõe o aumento considerável de ações trabalhistas sobre assédio moral, e continuam aumentando, ainda não sendo apresentado dados estatísticos oficiais o que levou o Suplemento de jurisprudência LTr, com um crescimento das publicações de ementas de acórdãos sobre o tema.²⁹

²⁶ Ibidem

²⁷ SARLE, Ingo Wolfgang, *Apud*, GUERRA, Sidney. EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano VII, N 9 – Dez. de 2006

²⁸ BARROS, 2011, p. 490

²⁹ FERRARI, Irany. **Dano moral**: múltiplos aspectos na relação de trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2011, p.126.

Como visto, trata-se de um direito fundamental e como tal jamais deveria ser violado conforme expressa a Constituição Federal do Brasil, mas ainda assim versa uma desconsideração a este direito, pois, é de livre conhecimento que trabalhador de forma individual e mesmo coletivo vem sofrendo em seus trabalhos, sendo sujeitados a atos desprezíveis em prol de manter seus empregos. Dessa maneira, estes atos de violação configuram um assédio moral em face dos excessos praticados pelos empregadores.

A relação de trabalho deve alcançar uma proteção ao direito à honra, devendo a justiça intervir para assegurar esse direito, não permitindo assim que trabalhadores passem por situações vexatórias que podem ser configuradas como assédio moral individual ou coletiva.

4 DA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM FACE DOS EXCESSOS PRATICADOS PELOS EMPREGADORES NA FIXAÇÃO DE METAS DE PRODUTIVIDADE.

O trabalho, com vistas ao que hoje se identifica como relação de emprego foi sendo objeto de transformações ao longo dos séculos, transformações essas que lhe conferiram os contornos atuais.

O assédio moral, com a definição conceitual abordada nos capítulos iniciais deste trabalho, também é resultado das transformações havidas nas relações trabalhistas ao longo dos tempos, razão pela qual se faz necessária uma breve abordagem acerca da evolução histórica do assedio moral a fim de se estabelecer a sua diferença em relação ao assédio sexual e ao dano moral propriamente dito.

Considerado um problema social, o dano moral vem chamando atenção não só o Judiciário, mas também médicos e psicólogos, ante a suas conseqüências e efeitos sobre a pessoa do empregado, bem como as anomalias que empreende na relação de trabalho.

4.1 BREVE HISTÓRICO

Recentemente, tendo em vista o histórico das relações trabalhistas ao longo dos séculos, o Poder Judiciário brasileiro começou a discutir o tema de “assédio moral no trabalho”, porém não se trata de uma preocupação só do Brasil, como será demonstrado na pesquisa de alguns autores.

Euler Sinoir de Oliveira, verificou, que a primeira decisão do Judiciário trabalhista brasileiro se deu em 2002, quando a Juíza Sônia das Dores Dionísio, foi relatora do recurso ordinário número 1315.2000.00.17.00-1. O referido pesquisador ressalta que o problema é tão antigo quanto ao trabalho, mas somente a partir do século passado é que se iniciaram os debates sobre o assunto, sobrevivendo, por conseguinte, as publicações, doutrinas e legislações Estaduais ou municipais que só restringe aos funcionários públicos.³⁰

Países como França, Inglaterra, Estados Unidos e Japão identificam o fenômeno assédio moral, como tirania, ato de molestar e ostracismo social. Daí decorrendo a preocupação legislativa com a proteção da vítima do assédio. Aliado a isso, nota-se que as empresas visando exclusivamente o lucro incrementam práticas para obter melhores ganhos, sem o devido cuidado, no que tange às lesões de ordem psicológica que tais políticas podem empreender sobre obreiros e/ou, muitas vezes, utilizam-se do temor pela perda do emprego, como forma de pressão e coerção para a implantação das chamadas políticas de metas de produtividade.³¹

A partir da década de 1970 psicólogos iniciaram as primeiras pesquisas realizadas no âmbito trabalhista. Pesquisa feita pela médica do trabalho Margarida Barreto que apontou que atos de humilhação, constrangimento e coação são atitudes reiteradas e as vítimas muitas vezes não percebem os abusos do empregador. Esta renomada médica conclui que o assedio moral sofridos pelos empregados é causador de

³⁰ OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral no trabalho. **Revista Jurídica da Amatra/ES**, Nº 1 – vol.1 - 2004, p.147-174.

³¹ *Ibidem*

distúrbios de identidades e da dignidade do trabalhador, que acaba por se manifestar muitas vezes sobre forma de doenças psicossomática.³²

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Vitória-ES) julgou o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL-CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.³³

Feitas a devidas distinções entre os tipos de lesões de ordem imaterial, cumpre-nos destacar que nos últimos anos, um fenômeno foi verificado, no que tange ao assédio moral. O terror psicológico que antes era empreendido em face de um determinado trabalhador, passou a ser perpetrado de forma coletiva, por meio de políticas abusivas de fixação, isso por meio de castigos e prendas como: fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres, perucas coloridas, camisetas com dizeres depressivos e dançar na frente dos colega, e outros mais que a imaginação possa permitir.³⁴

A imposição de castigos e/ou prendas configuram práticas medievais de penalidade, não compatíveis com a nova ordem constitucional e trabalhista brasileira,

³²BARRETO, Margarida. *Apud*, CHAVES, Maria Claudia Gomes. O assédio moral nas relações de emprego: algumas considerações. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 17 mar. 2010. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/?colunas&colunistas=12505&574>>. Acesso em: 18 mar. 2012.

³³ESPIRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. Indeferimento de Recurso Ordinário. RO 1315.2000.00.17.00.1 -Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237. Disponível em: < <http://www.stf.gov.br> > . Acesso em: 12 dez. 2005. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/portal>: Acesso em : 23 nov.2011.

³⁴MELO, Nehemias Domingos de. **Assédio moral: individual e coletivo. Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 5, no 229. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1795>> Acesso em: 18 mar. 2012.

configurando abuso do poder empregatício do setor patronal e sujeita os seus perpetradores às punições previstas no ordenamento jurídico pátrio.

4.2 DO PSICOTERROR

O psicoterror advém do poder disciplinar. Isso porque, os excessos empreendidos sob a pessoa do poder empregatício implicam em práticas abusivas que são vedadas pelo ordenamento normativo brasileiro e devem ser objeto de sanções por parte dos órgãos de fiscalização e do próprio Poder Judiciário.

O empregador de forma errônea faz de seu direito de poder disciplinar uma prática de terrorismo usado de forma a intimidar e discriminar seu funcionário, um controle desproporcional ou inadequado atentando contra aos direitos da dignidade do trabalhador, considerado como fato gerador que pode resultar em indenização por dano moral.³⁵

Para a Sonia Mascaro, a conduta que causa constrangimento psicológico à pessoa caracteriza Assédio, que pode vir enunciado com os seguintes nomes: *mobbing*, *bullying*, *harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico, todos passam a ser definição do assédio moral, o que leva caracterização de conduta abusiva de natureza psicológica causando sérios danos à dignidade e integridade psíquica da pessoa.³⁶

Insta salientar que trabalhadores expostos à grandes pressões psicológicas acabam sofrendo de vários transtornos, como expõe a autora Lucyne Pereira da Silva Soares.

Nesse ambiente de trabalho ultrajante e hostil, a higidez psíquica do trabalhador fica totalmente comprometida. Dada a ausência de tempo, afasta-se da família e dos amigos, vive altamente estressado, sofre de insônia, ansiedade, hipertensão arterial, síndrome do pânico e até depressão, revelando-se como potencial vítima de assédio moral, mormente

³⁵CHAVES, Maria Cláudia Gomes. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**: algumas considerações. Disponível em:<<http://www.assediomoral/>>Acesso em: 18 mar. 2012

³⁶ NASCIMENTO, Sonia, 2009.

face ao excessivo rigor com que é tratado e às situações vexatórias e constrangedoras a que é submetido nos citados encontros da empresa.³⁷

Se o trabalhador não possui segurança ou mesmo respeito ao seu local de trabalho, consequências graves podem prejudicar seu desenvolvimento, isto foi o que Lucyne demonstrou em texto supra citado

4.3 DAS CONSEQUÊNCIAS

Os Tribunais Trabalhistas em suas decisões reiteradas já condenou inúmeras empresas ao pagamento de indenizações a trabalhadores colocados em situações vexatórias, discriminatórias ou em que exercem determinadas funções que resultam em problemas de saúde que possam dar consequências a transtornos físico ou mental.

Nehemias Mello cita o caso de um grande banco nacional que foi condenado a indenizar uma empregada que trabalhava em um porão impróprio para o trabalho e era chamada de “ratazana”, “gata borralheira” e “cinderela”. Neste caso, foi estabelecida uma indenização de ordem de R\$60.000,00 (sessenta mil reais), o que mais chamou a sua atenção foi a justificativa do Relator Juiz Ricardo Artur Costa Trigueiro sobre o valor da condenação.

Impor maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como “corriqueira”.³⁸

Para Sonia Nascimento, o assédio moral coletivo é o causador do estresse ocupacional. . Em seu ponto de vista, o resultado destes atos caracterizarão doenças psíquico-emocional, podendo ser constatado em perícia psiquiátrica, o diagnóstico poderá ocorrer de forma coletiva, observando os tratamentos efetuados

³⁷ SOARES, 2007.

³⁸ TRIGUEIRO, Ricardo Artur Costa. *apud*, MELLO, 2009.

a todos os trabalhadores em sua coletividade, as vítimas dos exageros disciplinares.³⁹

Sendo assim, atitudes exageradas podem causar transtornos psicológicos aos trabalhadores, que sendo vítimas do emprego, acabam por aceitar determinadas imposições impostas pelo seu empregador.

4.3 DO ASSÉDIO MORAL ANTE A FIXAÇÃO ABUSIVA DE METAS DE PRODUTIVIDADE

O assédio moral, como visto anteriormente, é das mais cruéis práticas empreendidas no ambiente de trabalho, vulnerando psicologicamente a vítima e levando às consequências mais nocivas possíveis.

Talvez, ainda mais danoso do que o assédio moral individual, seja o coletivo. Isso porque afeta um grupo indeterminado de trabalhadores, alocando os mesmos nas mesmas condições e impondo-lhe os mesmos efeitos, ou seja: não considerando as particularidades e características próprias de cada pessoa – desrespeitando a todos de maneira uniforme, o que não só viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, como também reporta a atividade laboral a momentos pretéritos onde os direitos simplesmente não existiam.

A grande dificuldade no que tange ao assédio moral reside na sua caracterização, dada a amplitude dos efeitos que se propagam na gama de pessoas que vitima. No entanto, o Poder Judiciário brasileiro tem estado atento a essa faceta das lesões de ordem imaterial e se posicionando contrário aos abusos do poder empregatício.

O início dos debates acerca do assédio moral coletivo se deu com maior incremento a partir da Lei de Ação Civil Pública n. 7.347/1985 e do Código de Defesa do Consumidor Lei n. 8.078/1990, diplomas com predileção pela tutela coletiva dos direitos. A partir de então os julgadores passaram a configurar o assédio moral, de

³⁹ NASCIMENTO, Sonia. 2009.

cunho coletivo, com aplicação conjugada do inciso IV, do art. 6º do CDC, combinando tal dispositivo àquele inserto no inciso III do art. 83 da Lei Complementar n. 75/1993.

Como exemplo a repulsa do Poder Judiciário, no que tange ao assédio moral coletivo, é correto citar a decisão proferida pela justiça trabalhista do Rio Grande do Norte que em julgamento emblemático condenou a Ambev - Companhia de Bebidas das Américas a pagar indenizações por assédio moral coletivo em 2006. ⁴⁰

Na vanguarda da tutela do terror psicológico, cumpre destacar a decisão proferida pelo Judiciário Trabalhista capixaba, da lavra da juíza Sônia das Dores Dionísio:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade o empregado.
Recurso improvido. ⁴¹

Cabe também, transcrever outras decisões já proferidas.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL. GÊNERO E ESPÉCIE. O assédio moral é uma das espécies do dano moral. O dano moral é gênero. Nem todo dever de indenizar por danos morais é decorrente de assédio moral. O assédio moral tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente. Se existir uma conduta ilícita do empregador, de forma isolada, seja durante a execução do contrato, seja na rescisão contratual, gera direito à indenização por dano moral, mas não decorrente de assédio moral. O assédio moral, via de regra, não se consubstancia na prática de um ato único do empregador, ainda que

⁴⁰Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br>> Acesso em: 18.nov.2011.

⁴¹CASTRO, Roseane Pinheiro de. <<http://roseanepinheiro.blogspot.com.br/2009/10/primeira-decisao-sobre-assedio-moral.html>> Acesso em: 18.11.2011.

contrário a direito. Isto não significa que não exista o dever de indenizar e nem o dano moral. O que não se pode é jogar situações díspares em uma vala comum.⁴²

A punição para práticas assediadoras, como as destacadas neste trabalho, é materializada por meio da indenização a vítima, entretanto no Brasil também acarreta a nulidade de rescisão de contrato por justa causa e sendo possível a reintegração do empregado. Podendo configurar justa causa no contrato do agressor, ou seja, de quem praticou o ato ilícito. As consequências destes atos geram afastamentos dos empregados, o que os prejudicam para contagem de tempo de serviço.⁴³

As lesões de cunho imaterial em determinadas situações podem ser descaracterizadas como assédio moral, porém a justiça trabalhista percebe a necessidade de invocar o princípio da razoabilidade para fundamentar suas decisões com equidade a não proporcionar o enriquecimento ilícito nas indenizações proferidas.

5 CONCLUSÃO

O assédio moral Coletivo é um tema que preocupa a todos, e encontra-se tipificado no Código Civil e no Código do Consumidor, o Brasil ainda vem usando destas duas legislações para configura-lo no âmbito do direito trabalhista, apesar das inúmeras ações já existente.

O problema é que sem a legislação específica para impor aos empregadores sanções severas, os trabalhadores ainda são submetidos a constrangimentos desumanos, e pior, são as atitudes mascaradas como incentivos de funções que induzem erroneamente a uma competitividade entre os próprios colegas. Se o princípio da dignidade humana é um dos direitos fundamentais da Constituição Federal, então deva prevalecer o principio da igualdade em todo ambiente de

⁴²BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 3 Região. Processo n. 00456-2007-061-03-00-8-RO ,Relator: JOÃO BOSCO PINTO LARA: EMENTA: ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL. GÊNERO. Disponível em:< <http://www.tst.gov.br/>> Acesso em: 14 nov. 2011

⁴³ MENEZES, 2004, p.69

trabalho, observando as limitações e a capacidade de cada trabalhador, não permitindo que as atitudes torne-se um campo de batalha onde sempre tenha que haver um vencedor.

Apesar de saber que a regulamentação do assédio moral coletivo não bastará para inibir os empregadores de tratarem seus funcionários como instrumentos de trabalho, porém se faz necessário que a Justiça tipifique este ato como ilícito, para se respeitar a dignidade do trabalhador. Não podendo mais admitir trabalhadores, que em prol da empresa, assume uma postura de competitividade, causando um distúrbio de caráter na expectativa de se manter na função.

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT não contemplar explicitamente a questão, os magistrados buscam fundamentar suas decisões nos artigos 461 e 483 da CLT, como é observado nos acórdãos. Porém não se podem banalizar os valores das indenizações. Considerando que não exista valor determinado a restituir a dignidade ferida do trabalhador, a prevenção com a fiscalização pode ser a maior proteção à saúde, a segurança e ao meio ambiente de trabalho para que se torne digno ao trabalhador. A regulamentação no âmbito trabalhista deve impor regras e limites nos sistemas organizacionais das empresas.

Sendo assim pode-se concluir que a fixação de metas de produtividade pelo empregador pode configurar assédio moral coletivo, tendo em vista que alguns programas de metas inseridos na forma organizacional exigidos forçam os trabalhadores a mostrar seu lado obscuro para alcançar as necessidades da empresa, que em sua competitividade sofrem distorção de caráter, pois buscam a segurança de seu emprego pela necessidade de suprir as necessidades básicas de seu grupo familiar.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, [ano 15](#), [n. 2639](#), [22 set. 2010](#). Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/17462>. Acesso em: 7 abr. 2012.

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

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 195.

BRASIL. Decreto Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em : www.planalto.gov.br . Acesso em : 7 abr. 2012.

CASTRO, Roseane Pinheiro de. . **Primeira Decisão sobre assédio moral, por Sônia Dionízio, Juíza e Relatora**. Disponível em: <http://roseanepinheiro.blogspot.com.br/2009/10/primeira-decisao-sobre-assedio-moral.html>> Acesso em: 18.11.2011.

CHAVES, Maria Cláudia Gomes. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. Disponível em: <http://www.assediomoral/>>Acesso em: 18 mar. 2012.

CLARK, Daniella. **Denúncias de assédio moral no trabalho crescem sete vezes no Rio**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org>> acesso em:20 mar. 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2. Ed.- São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho.**Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

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

FERRARI, Irany. **Dano moral**: múltiplos aspectos na relação de trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2011.

JUSNAVEGANDI. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. **Revista jus Navegandi**. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/12367/assedio-moral-coletivo-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em 10 out.2011.

LOPER, Arildo. **Assédio Moral no Trabalho: O Ilícito Silencioso**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-nov-21/trt_vitoria_reconhece_violacao_direitos_humanos> Acesso em: 18.11.2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 150/162.

MELO, Nehemias Domingos de. **Assédio moral: individual e coletivo**. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 5, no 229. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br>> Acesso em: 18 nov. 2011.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista Jurídica Amatra/ES**. N. 3 . Vol. 1 . 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: historia e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho 24. ed. Atual. E ampl. São Paulo : Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n.2061. 21 fev. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br>> Acesso em: 31 ago.2011.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral no trabalho. **Revista Jurídica da Amatra/ES**, Nº 1. vol.1. 2004.

PLANALTO. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/>> Acesso em: 24.nov.2011.

PLANALTO. Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br>> Acesso em: 18.nov..2011.

RIBEIRO, Francisco. A vitimização no ambiente de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano 111, nº 3 . 2001.2002.

SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do risco criado e a responsabilidade objetivo do empregador em acidente s do trabalho. **Revista Jurídica da Amatra/ES**. n. 06, Vol. III. 2006.

EMERIQUE, Sidney. BALMANT, Lilian Márcia. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano VII, N 9 . Dez de 2006.

SOARES, Lucyne Pereira da Silva. O exercício do poder empregatício e o assedio moral. Contexto atual. **Jus Navigandi**, Terezina, ano13, n.1801,6 jun.2008. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/11351>>. Acesso em:5 abr. 2012.

WANDERLEY, Maria do Perpetuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. Revista do Tribunal Superior.