

XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e seguridade social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo
De Misailidis, Maria Aurea Baroni Cecato– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-037-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Trabalho. 3. Seguridade. I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34



Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

GRUPO DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Editorial

A presente publicação é concebida como fonte de debates sobre os conteúdos das políticas e normas adotadas pelo ordenamento do trabalho e da seguridade social. Sem deixar de reconhecer o perigo de pretender petrificar o conhecimento, consideramos necessário e útil contar com uma coletânea que contenha e sintetize os aspectos principais da evolução histórica, das reflexões filosóficas e jurídicas que vem sendo abordadas por diferentes gerações na procura de uma organização social e política que permita assegurar a todos as condições de alcance do bem-estar e da dignidade.

É esse o sentido que se pretende ressaltar, assinalando que Direito não é um fim em si próprio, mas um mero instrumento elaborado pelo homem para a vida em sociedade, instrumento esse que deve ter um único objetivo: lograr o melhor desenvolvimento de todos e cada um dos seres humanos, tornando-se realidade o princípio da igualdade com liberdade num mundo mais solidário.

Por outro ângulo, vale o registro de que somos cientes de que o direito do trabalho e a seguridade social, assentados, ambos, nos direitos sociais, são fortemente impactados por questões ideológicas e políticas, suscitando controvérsias sobre temas de calorosas discussões. Portanto, buscamos trabalhar no sentido de transformar o encontro dos pesquisadores da área em oportunidade de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores.

Esperamos que esta coletânea resulte em acessível leitura, pois trata de temas que podem ser de interesse geral, não só para os estudiosos do Direito do Trabalho e da Seguridade da Social, mas também para outros profissionais ou atividades vinculadas à defesa dos direitos dos trabalhadores. Nesse propósito, ela foi dividida cinco eixos temáticos, a saber: I - Intervenção estatal nas relações individuais do trabalho; II - Proteção à dignidade humana e novas pautas hermenêuticas no contexto do constitucionalismo contemporâneo; III - Proteção à integridade física e mental da saúde do trabalhador no meio ambiente laboral; IV -

Impactos da Globalização: terceirização e flexibilização e o futuro das normas internacionais e finalmente V - Seguridade e Previdência social.

I - INTERVENÇÃO ESTATAL NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Em atenção à intervenção do Estado nas Relações de Trabalho, não é recente a dialética entre os modelos negociado e legislado, expressões utilizadas pelo saudoso Amauri Mascaro Nascimento. Tendo em vista a matriz romano-germânica, o ordenamento jurídico brasileiro optou por adotar uma normatização detalhada das relações de trabalho (modelo legislado) no fito de estabelecer a proteção social do hipossuficiente, através do estabelecimento de direitos mínimos, que servem de patamar civilizatório para a negociação coletiva, que tem o papel suplementar de estabelecer normas autônomas providas dos interlocutores sociais representantes dos empregados e empregadores. Nesse eixo:

O artigo intitulado A CRFB/88 E O PROBLEMA DA DURAÇÃO DO TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO: IDENTIFICANDO AS CONTRADIÇÕES POLÍTICO-JURÍDICAS DA INTERVENÇÃO ESTATAL NO SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO é de autoria de Luiz Felipe Monsore de Assumpção. Nele, o autor informa que no Brasil, a análise da produção regulatória e jurisprudencial, no que concerne à temática do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento dá conta de um processo de flexibilização das antigas referências principiológicas e normativas, inclusive aquelas positivadas na própria CLT.

Em DIÁLOGO DAS FONTES: A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL PREVISTO NO ARTIGO 421 DO CÓDIGO CIVIL NOS CONTRATOS DE TRABALHO, Jackson Passos Santos e Clarice Moraes Reis observam as concepções acerca do princípio da solidariedade social como fundamental para a garantia do Estado Democrático de Direito e seus reflexos na ordem infraconstitucional. Ao mesmo tempo, discorrem sobre o conceito de função social do contrato previsto no artigo 421 do Código Civil de 2002 e consideram, nesse contexto, os princípios da conservação dos contratos e da autonomia privada.

OS LIMITES JURÍDICOS FIXADOS PELA LEI COMPLEMENTAR 103 DE 2000 PARA A INSTITUIÇÃO DO PISO SALARIAL ESTADUAL é o texto desenvolvido por Tacianny Mayara Silva Machado e Bruno Martins Torchia. Nele, os autores analisam os limites jurídicos do piso salarial estadual fixado em alguns Estados, em decorrência da outorga legislativa conferida pela Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000 e previsão no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

II - PROTEÇÃO À DIGNIDADE HUMANA E NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO

Em um viés consagrador de valores éticos da sociedade, a Constituição brasileira de 1988 elevou o princípio da dignidade da pessoa humana à posição de fundamento da República Federativa do Brasil, sendo considerado, por grande parte da doutrina, como um supra princípio. Dessa forma, não fez outra coisa senão considerar que o Estado existe em função de todas as pessoas e não estas em função do Estado. Assim, toda ação do Estado e da sociedade deve se pautar na pessoa como um fim em si mesmo, em uma perspectiva kantiana, sob pena de ser considerada inconstitucional. Esse é o eixo em que se acham:

Abordando OS FUNDAMENTOS TRADICIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO: NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS E TEÓRICO-FILOSÓFICAS PARA SUA RECONFIGURAÇÃO, NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO, Juliana Teixeira Esteves e Fernanda Barreto Lira, descrevem como a teoria jurídico-trabalhista crítica problematiza e refuta o trabalho contraditoriamente livre /subordinado como objeto do direito do trabalho e a maneira como a luta reformista monopolizou os movimentos sindicais contemporâneos. Elas têm como ponto de partida as pautas hermenêuticas e os fundamentos teórico-filosóficos propostos pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade no grupo de pesquisas Direito do Trabalho e teoria social crítica do PPGD/UFPE.

No texto PROFESSORES READAPTADOS: A BUSCA PELA IDENTIDADE, com o objetivo de investigar juridicamente os problemas vivenciados pelos professores que enfrentam a readaptação, Daniel Roxo de Paula Chiesse e Mariana Carolina Lemes analisam os direitos e situações cotidianas dessa parcela do professorado. A questão reveste-se de interesse, uma vez que a educação é reconhecida como meio de constituição da pessoa capaz, emancipada, confrontando-se o direito à educação com a própria noção de dignidade da pessoa humana.

SUPEREXPLORAÇÃO, NEOLIBERALISMO E DIREITO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA: A DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NOS PAÍSES DEPENDENTES é o estudo empreendido por Naiara Andreoli Bittencourt. A autora utiliza, como categoria central de análise, a superexploração do trabalho a partir da localização geopolítica latino-americana no sistema-mundo e sua atualização com os impactos das novas morfologias do mundo do trabalho no cenário neoliberal contemporâneo, em que predominam os postos de trabalho precarizados, informais, subcontratados, mal-remunerados e subalternizados.

Abordando O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE APLICADO À RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NAS ATIVIDADES NÃO LUCRATIVAS, Dirceu Galdino Barbosa Duarte e Talissa Estefania Tomaz Tomiyoshi, considerando a aplicação do princípio da primazia da realidade nas relações trabalhistas, tratam do conflito nascido entre o conceito de empregado doméstico trazido pelo art. 7º, a, da CLT e o apresentado pelo art. 1º da Lei nº 5.859/72 que divide a doutrina e a jurisprudência quanto à atuação desse tipo de empregado nas atividades econômicas não lucrativas.

José Washington Nascimento de Souza aborda o CRÉDITO TRABALHISTA: PRESCRIÇÃO E ATUALIZAÇÃO FERINDO A DIGNIDADE DO TRABALHADOR, têm em conta que a Constituição da República Federativa do Brasil inclui, entre os direitos sociais, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar e, ao mesmo tempo, consideram que, em não havendo lei complementar regulando a matéria, o empregador encontra-se liberado de obrigação de pagamento de qualquer indenização compensatória pela dispensa arbitrária ou sem justa-causa.

PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NA FASE "PÓS-CONTRATUAL" DE EMPREGO é o estudo sobre o qual se debruça Christine De Sousa Veviani. O referido estudo converge para a aplicação da extensão da proteção da dignidade da pessoa do empregado na fase pós-contratual, sugerindo a condenação do contratante em indenização por dano extrapatrimonial em razão do mero atraso na disponibilização do quantum rescisório. O objetivo da proposta é de estabelecer medida preventiva, educativa e punitiva contra ilegalidades, em um momento de aparente liberdade, que, ao revés, contempla abusos de poder.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Emerson Albuquerque Resende examinam O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES AO MODELO BRASILEIRO. No referido estudo, considerando Os Estados Unidos da América como berço das ações afirmativas e detentores de complexo sistema jurídico de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as autores destacam dispositivos legais, decisões da Suprema Corte, doutrina e dados estatísticos do aludido país, informando o processo inclusivo ali construído. O trabalho é resultado de uma pesquisa exploratória em fontes bibliográficas e documentais.

Adaumirton Dias Lourenço e Maria Aurea Baroni Cecato são os autores do texto intitulado PROTEÇÃO DOS CRÉDITOS LABORAIS: DISTINÇÕES RELEVANTES ENTRE OS PRINCÍPIOS DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR E DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR. Nessa

abordagem, os autores referidos consideram as naturezas jurídicas distintas dos dois princípios mencionados no título, além de outras diversidades entre eles existentes, malgrado as pretensões semelhantes de ambos. Têm como objetivo propor melhor adequação dos aludidos princípios para efeitos de aplicação dos mesmos, de grande relevância na proteção da dignidade do trabalhador.

III - PROTEÇÃO À INTEGRIDADE FÍSICA E MENTAL DA SAÚDE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE LABORAL

Foi concebido um foco especial para o direito fundamental ao meio ambiente sadio e equilibrado, de terceira dimensão, diante do constante desrespeito, nas relações de trabalho, de ordem pública e privada, revelado pelo alto índice de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais de natureza física e emocional, de sorte a merecer um tratamento especial, máxime em vista dos princípios da prevenção e precaução, salvaguardando as futuras gerações. Encontram-se nesse eixo:

No artigo ADICIONAL NOTURNO E SAÚDE: UMA TESE PELA DIGNIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, Sérgio Saes e Leda Maria Messias da Silva demonstram que o labor noturno deve ser considerado um serviço extraordinário, posto que representa ônus excessivo ao obreiro, trazendo, conseqüências no contexto familiar, no convívio social, no psicológico, na saúde e, por fim, porque impacta diretamente na produção.

Em O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SALUBRE EM JUÍZO: O CASO SHELL-BASF, Humberto Lima de Lucena Filho e Marcílio Toscano Franca Filho cuidam de analisar os detalhes de um dos casos mais paradigmáticos julgados pela Justiça do Trabalho em matéria de direito ambiental do trabalho. O texto aborda cuidadosamente os fatos e a tramitação processual da ação judicial que tem como objeto os danos ambientais, sociais e coletivos do referido caso.

Maria Aparecida Alkimin apresenta UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TIPIFICAÇÃO PENAL E AS VICISSITUDES RELACIONADAS À COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, onde o objetivo é partir da conceituação originária do fenômeno assédio moral, que remonta às pesquisas de campo com trabalhadores e estudos realizados na área da psicologia do trabalho, para inseri-lo no campo da ciência do Direito, estabelecendo os elementos caracterizadores do assédio moral para fins de enquadramento jurídico-legal e consequente busca da tutela jurídica, inclusive na órbita penal.

ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE é texto de autoria de André Gonçalves Zipperer. Partindo de casos práticos, o autor analisa a figura do assédio moral no ambiente de trabalho, na sua modalidade ascendente, ou seja, aquele que parte de uma ou várias pessoas em condição de controle, subordinado uma pessoa em condição hierárquica superior.

Em A PRÁTICA DO MOBBING SOB A PERSPECTIVA DO AVILTAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, Nivea Corcino Locatelli Braga analisa o mobbing e seus infaustos efeitos no ambiente laboral, nomeadamente no tocante à vileza ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

DANO MORAL AMBIENTAL COLETIVO CAUSADO NO ÂMBITO DO AMBIENTE DO TRABALHO é a denominação atribuída ao artigo de autoria de Celciane Malcher Pinto e Idelcleide Rodrigues Lima Cordeiro. As autoras buscam explanar o entendimento doutrinário e jurisprudencial do meio ambiente do trabalho, bem como aquele referente à modalidade de dano moral, dando conta de que existem decisões que reconhecem a ocorrência do dano referido em respeito ao princípio da reparação integral dos danos causados ao meio ambiente.

Mariana Gonçalves Gomes e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis abordam OS ASPECTOS E DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ALÉM DOS MUROS DA EMPRESA, objetivando tratar da proteção à saúde e integridade do trabalhador sob a perspectiva do meio ambiente do trabalho, não somente compreendido como o habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, mas também como o ambiente no qual a empresa tem o dever de assegurar a saúde dos seus trabalhadores através da adoção de medidas adequadas de segurança e proteção.

O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E O ESTRABISMO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE é o texto de autoria de Rodrigo Guilherme Tomaz e Zaiden Geraige Neto. Nele os autores consideram a saúde do trabalhador intrinsecamente ligada ao ambiente laboral. O estrabismo aludido no título refere-se ao fato de que o empregado, ao se reconhecer como titular de um adicional de insalubridade ou periculosidade, alimenta a falsa sensação de ter sua saúde protegida, imagina, em vão, tê-la juridicamente tutelada.

Sob o título A MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO ÀS NECESSIDADES CONTEMPORÂNEAS, Fernanda Mesquita Serva e Marcela Andresa Semeghini Pereira, tratam o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, em especial aquele do trabalho, concluindo que, para a manutenção da ordem econômica e do trabalho digno, deve-

se considerar o Tripé da Sustentabilidade que destaca a interdependência de elementos econômicos, sociais e ambientais.

IV - IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO: TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS

A globalização, econômica em sua base, mas, por consequência, também social, política e cultural, produz nítidos impactos na vida em sociedade e, naturalmente, também no mundo jurídico. Tais reflexos se fazem, igualmente, e por óbvio, na seara dos direitos sociais. No âmbito destes, provavelmente de forma mais acentuada, são produzidos nas relações laborais. Dos impactos aludidos, conquanto não devam ser desconsiderados os de cunho positivo, devem ser destacados aqueles que se revelam como constritores de direitos e, nada infreqüentemente, como redutores de condições de dignidade. Pode-se registrar, nesse quadrante, desde a retração do Estado diante do agigantamento do poder das grandes corporações, o que reduz a promoção e defesa de direitos sociais, até as repercussões na reorganização das empresas que visam às condições de competitividade no mercado. Os direitos sociais arrolados no artigo 6º da Constituição Federal são, todavia, direitos fundamentais e devem ser preservados. Com efeito, fazem parte dos direitos firmados em princípios que convergem para o princípio nuclear da Constituição Federal, qual seja, o da dignidade humana. Nesse eixo:

Ailsa Costa De Oliveira e Ivan Simões Garcia abordam A TERCEIRIZAÇÃO E O PROBLEMA DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NOS CASOS DE INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS, enfatizando o problema da responsabilidade entre empresas, mormente quando do inadimplemento das obrigações laborais e, notadamente, o caráter essencialmente precarizador da terceirização.

O estudo de Mariana Mara Moreira e Silva e Guilherme Tavares Fontes Mol, denominado TERCEIRIZAÇÃO: A RELAÇÃO TRILATERAL, considera que o surgimento da terceirização está alinhado à busca, pelas empresas, de maior competitividade, lucro, eficiência e redução de custos, os quais são essenciais para sobrevivência da atividade empresarial no mundo globalizado.

A FLEXIBILIZAÇÃO POSITIVA: UMA FORMA DE TUTELAR E PROMOVER A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR é o texto de Maria Cecília Máximo Teodoro e Carla Cirino Valadão, onde os autores abordam a chamada flexibilização positiva, considerando que a flexibilização deve ser encarada como forma de ampliação de direitos e de promoção da dignidade da pessoa humana.

O artigo de Rodrigo Lychowski trata de BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA e tem em conta o fenômeno em duas entidades públicas, uma federal e a outra estadual, objetivando a análise da terceirização na seara pública, não apenas sob o ângulo teórico, mas também empírico. O texto tem, ainda, o intuito de considerar a convivência entre os servidores públicos e os trabalhadores terceirizados, dentre outras questões pertinentes ao fenômeno da terceirização.

Kátia Cristine Oliveira Teles desenvolve o tema DIREITO AO DESENVOLVIMENTO, CIDADANIA E TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS DE UM PAÍS GLOBALIZADO, analisando o impacto da globalização no desenvolvimento social, principalmente no que tange ao acesso ao trabalho e à cidadania. Aborda, no plano geral, o direito ao desenvolvimento para depois traçar os aspectos principais de proteção ao trabalhador e os efeitos da globalização no mercado de trabalho.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA FRENTE AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL é o tema sobre o qual Antonio Gomes de Vasconcelos e Gabriela de Campos Sena realizam um estudo crítico e exploratório da flexibilização trabalhista com o intuito de demonstrar a incompatibilidade do referido instituto com as bases principiológicas traçadas pela Constituição. Demonstram, através desse estudo, que o desenvolvimento da economia deve estar necessariamente atrelado aos postulados da boa-fé e da justiça social, conforme o disposto no artigo 170 da Carta Maior.

Flávio Filgueiras Nunes e Laira Carone Rachid Domith desenvolvem um estudo sobre FLEXIBILIZAÇÃO, INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS COMO FATO GERADOR DO AFROUXAMENTO DAS RELAÇÕES FAMILIARES, com o objetivo é demonstrar que os efeitos deletérios da flexibilização e da intensificação laboral podem prejudicar de forma irreversível não apenas o trabalhador, mas todos que compõem o núcleo familiar no qual está inserido.

O IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO SOBRE A OIT E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO é o tema abraçado por José Soares Filho e Lucas Barbalho de Lima. Nele, a Organização Internacional do Trabalho que, nas últimas décadas, em decorrência da globalização, deixou de ocupar um papel protagonista na produção das fontes formais, é analisada sob a perspectiva do seu futuro.

Sob o título GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA: A IMIGRAÇÃO DE TRABALHADORES E AS CONVENÇÕES nºs 19, 97 e 143 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Ednelson Luiz Martins Minatti e Amanda

Tirapelli desenvolvem um estudo que se volta para a atuação da Organização Internacional do Trabalho no desenvolvimento das normas internacionais. Nesse âmbito, consideram, notadamente, a preocupação da Organização no sentido de evitar a concorrência desleal que grupos empresariais passam a desenvolver na busca da efetivação do lucro.

V - SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Seguridade Social é assente em princípios dos quais destaca-se a universalidade, posto que garantidora da extensão de sua não limitação a categorias determinadas. É sobre essa base democrática que foram perfilhados objetivos para os quais se volta um sistema composto por ações integradas dos Poderes Públicos e da sociedade constituindo os direitos à saúde, à previdência e à assistência social, conforme determinam os artigos 194 e seguintes da Constituição Federal. Este é o eixo em que se apresentam:

O estudo de Pedro Miron de Vasconcelos Dias Neto e Andre Studart Leitaó, PROTEÇÃO SOCIAL, PLANEJAMENTO E COERÊNCIA: O EFEITO SANFONA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA E A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 664/2014 versa sobre a importância de um planejamento cauteloso na instituição de um modelo seguro e sustentável de proteção social, de modo a prevenir retrações e descortes sociais inesperados que eventualmente podem caracterizar retrocesso social, mormente quando se observarem práticas estatais desalinhadas do propósito de economizar e reequilibrar as contas públicas.

A SEGURIDADE SOCIAL BRASILEIRA E A POSSIBILIDADE DE PROTEÇÃO PARA AS PESSOAS QUE NECESSITAM DE AUXÍLIO PERMANENTE DE UM TERCEIRO é o texto elaborado por Zélia Luiza Pierdoná e Carlos Gustavo Moimaz Marques. O trabalho aborda a dependência, caracterizada como a hipótese em que uma pessoa necessita da atenção e auxílio de uma terceira pessoa para realizar as atividades básicas da vida diária e apontada por organismos internacionais como objeto de proteção social. Vale-se do sistema de proteção espanhol, como exemplo e considera a inclusão da referida dependência, no sistema de proteção social brasileiro.

Maria Áurea Baroni Cecato

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

A PRÁTICA DO MOBBING SOB A PERSPECTIVA DO AVILTAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

THE PRACTICE OF MOBBING IN THE DEGRADATION OF PERSPECTIVE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON

Nivea Corcino Locatelli Braga

Resumo

O presente artigo visa fazer uma análise, numa tentativa de tensionamento do mobbing e seus infaustos efeitos no ambiente laboral, nomeadamente no tocante à vileza ao Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Ante a construção, doutrinária sobre o tema será demonstrada a necessidade de regulamentação específica do instituto por Lei Federal, incluindo políticas de prevenção, com o desiderato de apresentar soluções que possam contribuir para a redução de incidência do fenômeno, viabilizando a defesa e a fortificação dos direitos fundamentais do trabalhador, com proteção efetiva à Dignidade da Pessoa Humana, como pilar do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: Mobbing, Vileza, Dignidade, Pessoa humana, Omissão, Legislativa.

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze, in an attempt to tensioning of mobbing and their inauspicious effects in the workplace, particularly regarding the vileness of the Constitutional Principle of Human Dignity. Before the construction, doctrinal on the subject will be demonstrated the need for specific regulation of the institute by federal law, including prevention policies, with the desideratum to provide solutions that can help reduce the incidence of the phenomenon, allowing the defense and fortification fundamental rights of workers, with effective protection of Human Dignity, as a pillar of democratic rule of law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Mobbing, Vileness, Dignity, Human person, Omission, Legislative.

1. OBJETIVO

Visa-se analisar com o presente artigo, a prática do *mobbing* e seus aspectos negativos, bem como o liame existente entre o instituto em comento e a mácula à Dignidade da Pessoa Humana.

Demonstrar-se à necessidade de tutela específica dos direitos da personalidade no ambiente laboral, com elaboração de norma federal.

2. METODOLOGIA

Para a coleta de dados foi utilizado o método qualitativo, baseado em extensa obra bibliográfica referente ao assunto, quais sejam, livros, Revistas e repertórios de jurisprudência dos Tribunais Pátrios, além da pesquisa documental, com inserção de Leis, Projetos de Lei e Informativos.

3. INTRODUÇÃO

O *mobbing*, também conhecido como assédio moral possui raízes históricas tão remotas e arraigadas quanto o próprio trabalho, porém somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 65).

O etnólogo Konrad Lorenz utilizou pela primeira vez, a expressão do assédio moral para designar o comportamento agressivo de grupos de animais que visavam à expulsão de um intruso (GARCIA, 2001, p. 36)

Na década de 60, a mesma terminologia foi utilizada pelo médico de origem Alemã erradicado na Suécia, Peter Paul Heinemann ao delinear as atitudes hostis de algumas crianças em relação a outras no ambiente escolar.

Já na década de 80, como informa Heloani, o psicólogo sueco Heyns Leymann averiguou a existência do mesmo comportamento no ambiente de trabalho e passou a

utilizar o termo *mobbing* para descrever comportamentos agressivos de grupos que visam à exclusão de um dos seus membros (HELOANI, 2004, p. 03).

Em 1998 Marie-France Hirigoyen, psicóloga, psiquiatra e psicoterapeuta, lançou um livro de sua autoria, qual seja, *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, demonstrando que o assédio moral constitui em comportamento permanente ocorrendo entre indivíduos pertencentes a determinados grupos (AGUIAR, 2005).

A partir destes estudos e constatações o tema começou a ganhar notoriedade e passou a ser objeto de análise não só pelos profissionais da área da saúde, como pelos operadores do direito de inúmeros países.

No Brasil, como salienta Garcia e Tolfo, Margarida Barreto realizou um longo estudo:

Com duração de 28 meses (...), tendo como participantes 2.072 trabalhadores de 97 empresas nacionais e estrangeiras dos setores Farmacêutico, Cosmético, Químico, Plástico e Tintureiro do Estado de São Paulo, que haviam passado por processo de demissão devido doenças profissionais ou acidentes de trabalho (2011, p. 38).

O *mobbing* apesar de remontar a tempos antigos vem sendo hodiernamente objeto de progressivo estudo entre os operadores do direito, devido a sua vasta incidência no mercado de trabalho e a produção de efeitos danosos ao trabalhador, a sua família, à empresa e à sociedade.

A prática do assédio moral avilta a Dignidade Humana do Trabalhador, parte mais vulnerável na relação laboral, o que pode provocar lesões físicas, psicológicas e psíquicas irreversíveis ao assediado.

Inobstante a constatação crescente do fenômeno, não foi editada até os dias atuais, norma federal que regulamente o instituto, de forma a possibilitar uma melhor compreensão, prevenção e combate.

Na ausência de legislação sobre o assunto, o conceito passou a ser elaborado por pesquisadores, pela doutrina, pela jurisprudência e até por algumas Leis Municipais e Estaduais editadas que versam sobre a matéria.

No entanto, a omissão legislativa não se justifica, razão pela qual, existe necessidade premente da edição de uma Lei Federal estabelecendo o conceito, os

elementos caracterizadores, o dever de informação, as políticas de prevenção e de repressão em caso da constatação do assédio moral.

4. ACEPÇÕES DO *MOBBING*

O *mobbing* consiste em expressão utilizada na Alemanha, Itália, Escandinávia, salientando que, no Brasil é mais conhecido na doutrina e na jurisprudência como assédio moral ou terror psicológico, prejudicando demasiadamente a pessoa assediada (BARROS, 2009).

A prática do assédio moral consiste em uma exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas (BARRETO, 2000).

Na atualidade existe o entendimento, de que o terror psicológico pode ocorrer entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, sendo classificado como *mobbing* vertical descendente, quando praticado por aquele que é hierarquicamente superior em prejuízo do subordinado, se ocorrer ao revés, será denominado assédio vertical ascendente.

Se a conduta abusiva for perpetrada por pessoas sem vínculo de subordinação, ocorre o assédio moral horizontal, esclarecendo que, o assédio moral também pode ser misto, ou seja, quando é cometido pelo assediador vertical e horizontal em detrimento da vítima.

Na ausência de normatização específica, a doutrina e a jurisprudência, vêm reconhecendo quatro elementos para caracterizar o terror psicológico, quais sejam, conduta abusiva, reiterada, de cunho psicológico, com finalidade de exclusão do assediado.

Alguns autores pugnam pela necessidade de dano psíquico para delinear o assédio moral, o que não parece razoável, já que basta a intenção e o comportamento do perverso, capazes de gerar dano moral ao trabalhador. Porém, se o dano psíquico for verificado este deverá ser levado em conta pelo julgador para majorar o valor da condenação. (BARROS, 2009).

A conduta se refere ao abuso de direito, como aquele que extrapola o limite do razoável, nos moldes preconizados no artigo 187 do Código Civil. O referido

comportamento deve ser repetido e prolongado, ou seja, deve se estender no tempo, para ser caracterizado como terror psicológico.

Não existe consenso quanto ao parâmetro temporal de reiteração da conduta. Na doutrina estrangeira se tem admitido o prazo de seis meses como apto a configurar o tempo prolongado.

É necessária a prática de atos atentatórios à dignidade psíquica do indivíduo, por esta razão o campo de investigação do assédio se funda na violação dos direitos da personalidade humana.

É sabido que o fenômeno em comento pode causar consequências negativas para o empregador, que além de ser responsabilizado no âmbito judicial e ser condenado ao pagamento de dano material e moral, pode ser afetado com a queda de produtividade, rotatividade de pessoal, insegurança no ambiente de trabalho, maculando a imagem da empresa na seara social.

A vítima tem a honra afetada, a autoestima vilipendiada, abalo ao respeito próprio, sofrendo violação em seu patrimônio moral.

A humilhação repetitiva pode comprometer a dignidade da vítima, sua identidade e culminar com danos à saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade laboral.

O Art. 1º, III e V, o Art. 5º, V e X, o Art. 6º, 7º e o Art. 170, todos da Constituição da República Federativa do Brasil, estabelecem proteção à Dignidade da Pessoa Humana, aos valores sociais do trabalho, com previsão expressa de indenização por dano material e moral.

Ademais, o Art. 483, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a hipótese de rescisão indireta, quando o empregador ou seus prepostos praticarem ato lesivo da honra e da boa fama, ou seja, existem instrumentos jurídicos na Carta Magna, na CLT e nos Art. 186, 187, 927, 932, III, 942 e 944 do Código Civil, que tutelam a liberdade moral e psíquica do empregado.

As referidas previsões legais, não se revelam suficientes para combater de forma eficaz o assédio moral, mesmo porque, com o reconhecimento da rescisão indireta, o assediador terá alcançado seu desiderato, excluindo o obreiro do trabalho.

No ordenamento brasileiro, existem oitenta projetos de lei em várias cidades, alguns já transformados em norma, destacando-se a Lei 13.288 de 10 de Janeiro de 2002,

que cuida do assédio, estabelece o conceito e impõe uma série de penalidades administrativas, entretanto o mencionado diploma legal é aplicável no âmbito da administração pública.

Alguns países, como a França, Suécia e Bélgica, possuem Lei específica, o que têm coibido a prática do *mobbing*.

É imperiosa a edição de uma norma federal referente ao tema para além de estabelecer medidas de proteção, coibir o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nele fundada, facultando á parte prejudicada a rescisão indireta, tudo isso sem prejuízo da indenização pelos danos ocasionados (BARROS, 2009).

O que não exclui a possibilidade do assunto poder ser abarcado pelas convenções coletivas.

5. O MOBBING NO DIREITO BRASILEIRO

Diante de fatores irretorquíveis presentes no mundo contemporâneo como: a globalização, a terceirização, a automação que geram o medo do desemprego, a manipulação perversa tem se avultado na última década, constituindo preocupante epidemia social.

Ante a presença dessa constatação pelos estudiosos e a fim de coibir a prática do *mobbing* foram aprovadas no Brasil normas municipais, estaduais e federais no setor da administração pública.

No âmbito municipal existem os seguintes diplomas legais: Lei 1.163/2000, Lei 2.120/2000, Lei 3.243/2001, Lei 358/2001, Lei 1.078/2001, Lei 2.982/2001, Lei 13.288/2002, Lei 189/2002, Lei 3.671/2002, Lei 11.409/2002, Lei 511/2003, Lei 9.736/2003, além de outras, respectivamente dos municípios de Iracemápolis/SP, Ubatuba/SP, Cascavel/PR, Guarulhos/SP, Sidrolândia/MS, Jaboticabal/SP, São Paulo/SP, Natal/RN, Americana/SP, Campinas/SP, São Gabriel do Oeste/MS, Ribeirão Preto/SP.

Entretanto, as referidas legislações só podem ser aplicadas no âmbito dos municípios em que foram promulgadas. Levando-se em conta o número de cidades que compõe a federação, constata-se que as normas são escassas e não resolvem a questão.

Deve ser ressaltado que, as Leis citadas são destinadas aos servidores públicos da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional dos municípios explicitados, não abrangendo os empregados celetistas.

Os pontos nodais abordados nas leis municipais são: a) o aspecto subjetivo, já que o assédio moral é dirigido a todo aquele que o pratica, não fazendo distinção de hierarquia, com exceção do município de Natal, que sujeita a aplicação da lei somente aos que ocupam cargos de confiança, b) o procedimento, que pode ser iniciado pela vítima ou pela autoridade que tiver ciência da infração de ofício, assegurando é claro a ampla defesa e o contraditório, c) a sanção que varia desde a simples advertência, a suspensão, podendo ser cumulada com a participação em cursos de aprimoramento profissional e multa, além de exoneração e demissão (NASCIMENTO, 2011).

Interessante estar elencada entre as sanções, a obrigatoriedade de participação em cursos de aprimoramento profissional, o que retira o caráter puramente punitivo, revelando a faceta pedagógica, preventiva e profilática, a fim de contribuir para a melhora daquele profissional assediador, para uma pessoa mais consciente do papel que desempenha no organismo da administração e na sociedade.

Outra questão relevante é que as penalidades serão aplicadas de acordo com os danos que provocarem à vítima e para o serviço prestado ao usuário. Importante ressaltar que, na maioria das vezes se faz necessária a oitiva de testemunha para comprovar ou não a ocorrência da prática danosa, o que é delicado, haja vista que, a testemunha também é servidora e irá continuar convivendo com ambas as partes do processo administrativo, por este motivo, as legislações mencionadas disponibilizam a mesma proteção contra discriminação, com o intuito de fomentar sua participação no procedimento e não inibi-la de dizer exatamente o que presenciou, contribuindo para o aparecimento da verdade. Se assim não fosse, dificilmente as pessoas iriam querer relatar o que sabem, com receio de demissão, rebaixamento de cargo ou de serem vitimadas por perseguições no âmbito laboral.

Porém, de nada adianta a previsão de proteção na Lei se a administração não aplicá-la a contento, sob pena de não ser dotada de efetividade no caso concreto, não atingindo seu desiderato.

Já no setor público estadual, a Lei 3921/2002, foi pioneira no tratamento do psicoterrorismo, abarcando inclusive concessionárias e permissionárias de utilidade ou serviço público, o que possibilita maior aplicação da legislação.

Outros estados como São Paulo, Paraíba e Rio Grande do Sul também possuem normas disciplinando a prática do *mobbing*, salientando que a Lei Complementar 12.561/2006, do Rio Grande do Sul foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade, a qual foi julgada procedente, por ter sido reconhecida a inconstitucionalidade de forma.

No âmbito da administração pública federal existem somente Projetos de Lei arquivados e em tramitação, o que desnuda o servidor público de proteção.

Necessário frisar que, em âmbito municipal e estadual existem Projetos de Lei em tramitação, que podem a qualquer momento ser objeto de aprovação, alargando ainda mais a incidência de aplicação no setor público.

Fato curioso é a inexistência de Lei Federal específica sobre o assédio no setor privado, o que vulnera demasiadamente o assediado, gera incertezas, desestímulo à denúncia e contribui para a falta de critérios caracterizadores da prática perversa.

Deve ser editada com urgência Lei Federal de Iniciativa da União Federal, nos moldes preconizados no artigo 22, I da Constituição da República Federativa do Brasil, para evitar a declaração de inconstitucionalidade formal.

Na CLT não existe alusão expressa, para suprir a omissão legislativa, a doutrina e a jurisprudência sugerem a aplicação de algumas alíneas do Art. 483 do referido diploma, que conhece tão somente a possibilidade de indenização e de rescisão indireta quando o empregador ou seus prepostos praticarem atos danosos ao obreiro, inclusive lesivos da honra e boa fama. O que não se revela suficiente, já que, se durante o processo judicial conseguir o empregado provar a prática do assédio terá declarada a rescisão indireta e irá deixar o trabalho, ou seja, estará satisfazendo o intuito do agente.

O que não falta para o legislador brasileiro são exemplos de diplomas legais estrangeiros bem elaborados disciplinando a matéria, que a partir da década de 1980, passou a ser objeto de estudo em virtude do crescente número de casos de pessoas que apresentavam problemas psicológicos e psíquicos devido a problemas interpessoais advindos da relação de trabalho.

A legislação francesa trata do instituto de forma satisfatória, merecendo destaque quando fulmina de nulidade qualquer ruptura contratual decorrente da prática do assédio, já que desmonta a finalidade do assediador, que consegue alcançar seu objetivo apenas temporariamente. É imprescindível esta previsão na legislação brasileira, como forma de coibir a prática da conduta lesiva, deixando de premiar o perverso.

Outros países europeus como Portugal, Espanha, Suécia, Grã-Bretanha, Bélgica, Noruega possuem legislação sobre o tema e até mesmo na América do Sul, existem previsões específicas pelo Chile e Colômbia.

A Organização Internacional do Trabalho na busca permanente da efetivação da justiça social e do respeito aos direitos humanos tenta incansavelmente por fim a discriminação nas relações de trabalho e no ano de 2002 editou informe elencando algumas condutas caracterizadoras do assédio.

O Brasil na qualidade de país membro da OIT, não está observando os comandos estabelecidos. A reiteração do assédio moral é visível e medidas de prevenção, reparação e punição não estão sendo elaboradas com proficiência pelo poder legiferante, que está em débito não só com a Organização Internacional do Trabalho e demais países signatários, mas com toda a sociedade brasileira.

6. A VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Para Kant a dignidade tem como fundamento a autonomia ética do homem, fundada na liberdade de que dispõe para escolher conforme a razão e de agir nos moldes de seu entendimento e opção.

Desta feita, a dignidade é um atributo do homem, como sujeito de autonomia prática, não podendo ser encurtada a criação constitucional, já que precedente a qualquer sistema normativo. A dignidade existe *a priori*, anterior a qualquer experiência especulativa (SARLET, 2005).

A vontade é concebida como a faculdade de se determinar a si mesmo e a atuar em consonância com a representação de certas leis. Aquilo que serve à vontade de princípio objetivo da sua autodeterminação é o fim, e este é dado pela razão, tem que ser igualmente válido para todos os seres racionais (KANT, 2007).

Admitindo que exista alguma coisa cuja existência em si possua um valor absoluto e que, como fim em si mesmo, possa ser a estrutura de leis determinadas, nessa coisa e só nela é que estará à base de um possível imperativo categórico, quer dizer de uma lei prática. O conceito de dignidade da pessoa humana foi abordado por Kant em sua filosofia, o que se depreende da análise de sua obra, especialmente por trechos como o presente:

“ O homem, e, duma maneira geral, todo ser racional, existe com um fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta

ou daquela vontade. Pelo contrário em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ter considerado simultaneamente com o fim.”

Embora o filósofo prussiano tenha se dedicado a perquirir sobre a celeuma de uma ação moral, este ao perceber que a racionalidade era a diferença nodal do homem para os outros seres, concluiu que em virtude da razão, o ser humano deveria ser considerado em fim em si mesmo. Assim, o homem não poderia servir como meio à consecução de algum objetivo, já que dotado de dignidade (MORAES, 2006).

Kant contribuiu para a construção de um conceito de dignidade intrínseca, conatural a qualquer pessoa humana.

A teoria dos direitos inatos se transformou em doutrina de matriz político-revolucionária fornecendo as bases para a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, pela Assembleia Constituinte francesa de 1799, que instituiu o Estado liberal com base no individualismo e consagrou a existência dos direitos naturais, inspirando a revolução francesa e contribuindo para a conformação do constitucionalismo moderno e do Estado de Direito (CANTALI).

A partir de então, os direitos naturais inatos, foram incorporados como direitos fundamentais individuais, em diversas Constituições (TOBENÑAS, 1952).

A noção de pessoa concebida como sujeito de direitos e obrigações, cunhada pela modernidade caracteriza um sujeito universal, por englobar nesta categoria todas as pessoas. Igualmente em paralelo, a concepção que avigora predize um sujeito individual, titular de direitos e da capacidade de exercê-los (SZANIAWSKI, 2005).

O sujeito de direito se diz pessoa. Nesse sentido, o sujeito de direito é aquele que é empossado de poder jurídico, que se acha em posição de poder fazer valer a norma, invocando a realização a próprio favor (FERRARA 1921).

Da análise constata-se que, pessoa e sujeito de direitos constituem a mesma coisa, sendo certo que a noção de personalidade está umbilicalmente ligada à de pessoa, por exteriorizar a habilidade genética, reconhecida atualmente aos seres humanos, para adquirir a titularidade de direitos e assumir obrigações. Assim capacidade de direito é aptidão oriunda da personalidade para contrair direitos e obrigações na vida civil (KLEVENHUSEN, 2008).

A presente obra tem como um de seus pilares explicitar o liame existente entre a manipulação perversa e a macula ao Princípio Constitucional.

É sabido, que parte dos trabalhadores agredidos, vítimas de violência psicológica, no início como não tem certeza do que está acontecendo passam a relevar a questão, não dispensando a atenção que merece, com o passar do tempo à situação começa a ficar mais crítica face ao aumento das ações hostis.

Nesta fase por não identificar as causas e os motivos das condutas ilícitas, é comum o assediado experimentar sentimentos negativos, como: inferioridade, confusão, culpa e vergonha, que podem desencadear um processo perigoso de perturbações psicológicas, físicas e psiquiátricas.

O estudioso sobre o assunto SOBOLL (2008, p.151), detalha que

o sentimento de vergonha vem acompanhado, como condição essencial, dos sentimentos de inferioridade e de exposição. Ao ser observada, a pessoa passa de sujeito para objeto, alvo de olhares e juízos, numa posição vulnerável e de inferioridade. A vergonha evidencia a vulnerabilidade de estar no olhar do outro para ser julgado. Se o julgamento é negativo, a vergonha vem acompanhada de culpa, medo, sofrimento e tem relação direta com a identidade.

O vitimado, humilhado e constrangido, pode inclusive se culpar pelo ocorrido se avaliando de forma negativa, se asilando no ambiente laboral, efetivando inconscientemente a intenção do agressor, o que pode resultar em prejuízos psicológicos, psiquiátricos, físicos irreversíveis, contribuindo para a diminuição na capacidade profissional. O empregado pode se isolar, por medo, vergonha, falta de entendimento e não relatar o ocorrido.

Alvo da perseguição continuada, acompanhado por vezes do inadequado exercício do poder diretivo, o empregado se sente como um objeto indesejável dentro do local de trabalho, que ao invés de gerar dignificação, acarreta desqualificação, coisificação, vexame e vasta gama de sentimentos perturbadoramente negativos, vilipendiando à dignidade, à imagem e à personalidade do indivíduo.

A segregação repetitiva interfere na vida da vítima, podendo resultar no comprometimento de sua identidade e em suas relações afetivas, agredindo seus valores mais íntimos inerentes à natureza humana.

Ora, o preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil, após longo período marcado pela repressão e pelo autoritarismo, ao instituir o Estado Democrático de Direito, o destinou a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, dentre eles a liberdade, a segurança o bem estar, a igualdade, desenvolvimento e a justiça como denodos supremos de uma sociedade pluralista, fraterna e livre de preconceitos, empenhada com a ordem interna e internacional.

Nas lições de SARLET (2003.p.68) a Dignidade da Pessoa Humana como princípio fundamental se revela:

declaração de conteúdo ético e moral, mas que constitui norma jurídico-positivada dotada, em sua plenitude de status constitucional formal e material e, como tal, inequivocadamente, carregado de eficácia, alcançando portanto – tal como sinalou Brenda – a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na sua qualidade de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos, se justifica plenamente a sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológica-valorativa.

Para alcançar este objetivo, a Dignidade da Pessoa Humana constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e foi objeto de proteção incansável pelo constituinte originário em diversas oportunidades, no inciso II e IV do Art. 1º, no Art. 5º, V e X, no Art. 6º, 7º e no Art. 170 da Carta Magna, os quais além de fixarem a proteção ao direito fundamental pugnam pela efetivação dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com previsão de indenização por dano material e moral.

As normas que versam sobre direitos fundamentais possuem máxima eficácia e não podem desrespeitas de forma corriqueira pelo setor público e privado, mormente no âmbito laboral, como ocorre no Brasil. A ideologia capitalista de obtenção de lucros a todo custo, com chancela do Princípio da Autonomia Privada não pode atropelar os direitos fundamentais do trabalhador.

O agigantamento do setor privado tem se revelado tão crescente, poderoso, indomável e justificável do ponto de vista econômico e social, que não só o trabalhador aceita o assédio por meses a fio, como forma de permanecer no emprego e sustentar a si e sua família, como tem sido ratificado pelos tribunais, com a prolação de decisões entendendo pela licitude de revistas íntimas de funcionários e pela vigilância de pessoal, o que tem se propagado pela jurisprudência trabalhista.

A ordem econômica deve assegurar as pessoas uma existência digna, com fulcro nos valores de uma sociedade pluríma e fraternal, que garante o direito à vida. Não se pode subtrair do trabalhador o direito à dignidade, condição primordial de sua existência, sob qualquer pretexto. Constitui ilícito de alta gravidade e reprovação, quando o aviltador do direito supremo é o empregador direta ou indiretamente.

No Brasil a situação se revela complexa pelo histórico de submissão, subserviência e cordialidade a que a população foi submetida. A questão deve passar por uma análise cultural, principalmente pela origem escravocrata da sociedade.

É lamentável ser preciso afirmar, em pleno século XXI, em um Estado Democrático de Direito, que a Dignidade da Pessoa Humana deve ser preservada de toda forma de abuso, não só por força do mandamento constitucional, mas como condição *sine qua non*, da existência humana.

7. PREJUÍZOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

O principal vitimado com a prática do *mobbing* é o trabalhador, parte mais frágil na relação jurídica de direito material, salientando que a vulnerabilidade ocorre inexoravelmente em âmbito econômico, social, técnico e jurídico.

O trabalhador pode adoecer em razão da manipulação perversa, realizada de forma habitual e prolongada. Pode padecer de perturbação psicológica, psiquiátrica, neurológica e física, salientando que em alguns casos, as vítimas, desenvolvem incapacidade laboral e podem até cometer suicídio.

Ao se calar, com medo do julgamento externo, o obreiro internaliza a culpa pelo ocorrido, acreditando que deu causa a conduta praticada. Não tem consciência de que o perverso, por vezes não se revela como tal, e pode assumir perante aos demais empregados, posição de vítima ou de pessoa diligente e preocupada com o bem estar no trabalho.

Não se constata confrontos abertos, em que os partícipes sabem as regras do jogo, a violência é silenciosa, sorrateira, subliminar, o agressor emprega estratégias, para não ser desmascarado.

O assediado pode padecer de fobia, depressão, apresentar cansaço e ansiedade extrema, aumento da pressão arterial, palpitações, síndrome do pânico, sintomas clássicos da sujeição ao *mobbing*.

Existe constatação neste sentido, GUEDES (2003, p.3) descreve que na Itália “principia-se por admitir a existência de doença profissional resultante do assédio moral, denominada de “síndrome do *mobbing*”.”, uma vez que, o Instituto Nacional de Seguridade de Infortúnios do Trabalho da Itália já possui pleitos neste sentido.

Prossegue GUEDES (2003, p.3) esclarecendo que na França, o Departamento de Vosges do Tribunal de Questões de Segurança de Epinal, “classificou como acidente de trabalho a tentativa de suicídio da faxineira Chantal Rousseau, em virtude de assédio moral praticado pelo chefe de serviço de um colégio”.

Diante da ausência de legislação específica deve ser aplicado sempre que possível o decreto em comento, caso contrário o julgador no caso concreto deverá verificar a conduta perpetrada, o nexo de causalidade e o dano para poder conceder o benefício previdenciário a que faz jus a filiado, sem prejuízo das indenizações cabíveis.

Nas hipóteses de prejuízos psicofísicos e existenciais, o julgador poderá fixar indenização por dano moral, material, dano à imagem, com a possibilidade de cumulação. Hipótese em que o empregador responderá objetivamente, observados os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil, com fulcro nos Art. 186, 187, 927, 944 do Código Civil e no Art. 5, V e X da Carta Maior, podendo também pleitear a rescisão indireta, conforme estabelece a alínea “e” do Art. 483 da CLT, caso ainda não tenha deixado o trabalho.

8. DA OMISSÃO LEGISLATIVA

Como já destacado, constata-se que não existe até os dias atuais Lei Federal Peculiar sobre o assunto. Foram editadas algumas Leis Municipais e Estaduais, que tem aplicação exclusiva no âmbito da administração pública municipal e estadual, o que gera um vazio considerável.

Os empregados regidos pela CLT carecem de proteção e ficam a depender de interpretações jurisprudenciais para o deslinde do processo, o que não raramente gera

insegurança jurídica, haja vista que, os julgados não raramente apresentem divergências entre si, diante da ausência de norma infraconstitucional específica.

Como dito alhures existem dois Projetos de Lei dependendo de aprovação pelo poder legiferante. Urge a normatização do *mobbing* no direito brasileiro, inexistindo explicação plausível para a falta de regulação a não ser a ausência de vontade legislativa.

É inadmissível a perpetuação de vulnerabilidade do empregador que não possui mecanismos eficazes para se defender de situações articuladas criadas pelo perverso.

O legislador infra-constitucional pode se inspirar na legislação francesa e além de promulgar lei, conceituando, proibindo, especificando e sancionando o assédio moral, estabelecer penalidades ao empregador e ao perverso, além de estabelecer clara informação, divulgação e tratamento do assunto dentro do ambiente laboral, para que as pessoas não alegem desconhecimento e possam estar côncias do papel que desenvolvem no organismo empresarial e na sociedade. Outro ponto nodal é a declaração de nulidade da dispensa, transferência, demissão ou qualquer outro tipo de ato que importe na segregação do empregado, que poderá se quiser requerer a rescisão indireta.

O caráter preventivo e profilático se revela demasiadamente importante, uma vez que, a intenção precípua não é a de punir, mas a de coibir a prática da manipulação perversa.

Enquanto não for editada norma sobre o assunto, caberá a jurisprudência fazer valer a justiça aos casos trazidos à lume, sem prejuízo das convenções e acordos coletivos, que podem e devem coibir a prática do assédio moral, estabelecendo as penalidades cabíveis, fomentando as empresas a envidar esforços para implementação de condutas comportamentais aos empregados, para que possam agir sempre pautadas da ética, no bem comum e na razoabilidade, o que se verifica na cláusula 81 da Convenção Coletiva do Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul.

As empresas devem priorizar a responsabilidade social que desempenham, voltando suas ações para a ética, devendo repudiar ações aéticas ou antiéticas, sob pena de estar poluindo a sociedade com valores negativos. Assim como existe no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro um ranking das empresas mais demandas judicialmente, se traduz salutar a divulgação pelos órgãos de fiscalização e integrantes do Poder Judiciário, dos organismos e entidades, que aviltam os direitos dos trabalhadores,

para que o consumidor de produtos e serviços possa escolher com responsabilidade social, a empresa que contrata, gerando transparência, fomentando a eticidade.

9. CONCLUSÃO

O *mobbing* é prática recorrente na sociedade brasileira, que tem se proliferado no século XXI. Os empregados atemorizados com o alto índice de desemprego, fruto da globalização, precarização do trabalho, das exigências de extraordinária qualificação profissional e de inúmeros outros fatores, se submetem a um ambiente de trabalho inadequado, inóspito, agressivo.

A competitividade no mundo atual constitui um fator inexorável, contribuindo para a desumanização, em que cada empregado tem que dar o máximo de si para a empresa, abdicando de valores intrínsecos.

Assim a Dignidade da Pessoa Humana é vilipendiada cotidianamente, através de processos gradativos que permeiam o ambiente laboral.

Hodiernamente impera entre adultos e crianças a cultura veiculada pela mídia do consumismo desenfreado e voraz, em que cada ser humano é valorado não pelo que é e sim pelo que tem, ou pelo menos pelo que aparenta ter.

Diante deste panorama dramático e preocupante, os empregados se sujeitam ao psicoterror, para manter o trabalho e obter a contraprestação pecuniária, a verba de caráter alimentar, provendo assim, a própria subsistência e a de sua família.

Urge então, a edição de Lei de iniciativa da União Federal para tutelar o assunto, efetivando assim os valores supremos contidos no preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil, mormente o da Dignidade da Pessoa Humana, que não pode ser envilecido pela ausência de legislação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Sousa. *Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

BARRETO, Margarida. *Uma Jornada de Humilhações*. 2000 PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assedio.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: 1988.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1973*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 03 jan. 2015.

BRASIL. *Lei n. 189, de 23 de fevereiro de 2002*. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article59>>. Acesso em: 09 fev. 2015.

BRASIL. *Lei n. 358, de 20 de junho de 1983*. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/spip.php?article55>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

BRASIL. *Lei 511, de 04 de abril de 2003*. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article61>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

BRASIL. **Lei n. 1.078, de 05 de novembro de 2001.** Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/site/spip.php?article63>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

BRASIL. **Lei n. 1.163, de 24 de junho de 2000.** Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/site/Spiracemapolis.php>>. Acesso em: 09 fev.2015.

BRASIL. **Lei n. 2.120, de 20 de junho de 1983.** Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/site/spip.php?article227>>. Acesso em: 09 fev. 2015.

BRASIL. **Lei n. 2.982, de 17 de novembro de 2001.** Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/site/spip.php?article63>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

BRASIL. **Lei n. 3.243, de 15 de maio de 2001.** Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/site/spip.php?article54>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

BRASIL. **Lei n. 3.671, de 23 de agosto de 2002.** Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article74>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

BRASIL. **Lei 3.921, de 23 de agosto de 2002.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article74>>. Acesso em: 09 nov. 2015.

BRASIL. **Lei 9.736, de 14 de fevereiro de 2003.** Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article479>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 03 mar. 2015.

BRASIL. **Lei 11.409, de 04 de novembro de 2002.** Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article53>>. Acesso em: 09 fev.2015.

BRASIL. **Lei 13.288 de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article62>>. Acesso em: 04 fev. 2015.

CANTALI, Fernanda Borghetti. ***Direitos da Personalidade Disponibilidade relativa, autonomia privada e dignidade humana***. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

FERRARA, Francesco. ***Tratatto di Diritto Civile Italiano***. v. I. Roma: Athenaeum, 1921.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. ***Assédio Moral nas Relações de Trabalho***. Campinas: Russell Editores, 2004.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO Suzana da Rosa. ***Assédio Moral no Trabalho***. Curitiba: Editora Juruá, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. Concurso de Monografias da Amatra II - ***Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores***. São Paulo, agosto de 2003. Disponível em: < http://www.assedio-moral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2015.

HELOANI, José Roberto. ***Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho***. RAE eletrônica, São Paulo, Editora: Fundação Getulio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, v. 3, nº 1, jan-jun./ 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo.ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>> Acesso em: 20 jul. 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. ***Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral***. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOGEMANN, Edna Raquel R. S. ***Danos Morais e Direitos de Personalidade uma Questão de Dignidade***. In: KLEVENHUSEN, Renata Braga (coord.). *Direito Público e Evolução Social*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

KANT, Immanuel. ***Fundamentação da Metafísica dos Costumes***. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

MORAES, Maria Celina Bodin; INGO Wolfgang (org.). ***Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado***. 2 ed. – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. ***Assédio Moral***. 2 ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2011.

_____. ***O assédio moral no ambiente de trabalho***. Revista LTr: legislação do trabalho e previdência social, São Paulo, v.68, n.8, ago.2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. ***As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível***. In: *Dimensões da Dignidade: ensaios da Filosofia do Direito e Direito Constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

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

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. ***Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SZANIAWSKI, Elimar. ***Direitos da personalidade e sua tutela***. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

TOBEÑAS, José Castan. ***Los Derechos de la Personalidad***, Madri: Réus. 1952.