

**FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS**  
**Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis**  
**Campus “José Santilli Sobrinho”**

**DIRCEU DE SOUZA MEIRA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**ASSIS**  
**2011**

**DIRCEU DE SOUZA MEIRA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para conclusão do curso, sob a orientação específica do Prof. Dr. Luiz Antonio Ramalho Zanóti, e Orientação Geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

**Orientador:** Luiz Antonio Ramalho Zanóti

**Área de Concentração** \_\_\_\_\_

---

**ASSIS  
2011**

## FICHA CATALOGRÁFICA

MEIRA, Dirceu de Souza

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO/ Dirceu de Souza Meira: Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA - Assis, 2011.  
43 f.

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanóti  
Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA

1. Assédio moral no ambiente de trabalho 2. realidade 3. objeto de pesquisa

CDD: 340  
Biblioteca da FEMA

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

DIRCEU DE SOUZA MEIRA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_

**Analisador (1):** \_\_\_\_\_

ASSIS  
2011

## **Dedicatória**

Dedico este trabalho a minha esposa Selma, aos meus filhos Camila e Felipe, aos meus pais que são os motivos e razão da minha existência.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, que me permitiu cumprir mais esta missão; aos meus familiares e amigos que contribuíram para que este sonho tornasse realidade, à minha esposa Selma de Paiva Meira que em todos os momentos esteve ao meu lado e meus filhos Felipe e Camila, aos meus professores na contribuição para minha formação, especialmente ao professor Luiz Antonio Ramalho Zanóti, orientador deste trabalho. OS MAIS SINCEROS AGRADECIMENTOS!

## Epígrafe

“Aprendi através da experiência amarga a suprema lição: controlar minha ira e torná-la como o calor que é convertido em energia. Nossa ira controlada pode ser convertida numa força capaz de mover o mundo”.  
(Mahatma Gandhi).

## **Resumo**

Este trabalho tem como objetivo apresentar o assédio moral em seus vários aspectos e a dificuldade de provar o dano causado por ele. Fenômeno antigo, tanto quanto a história do trabalho, contudo, recentemente tem sido objeto de pesquisa constante, devido os danos psicossociais causados. Tem sido alarmante nos bastidores das empresas, os vários tipos de assédio; atinge as pessoas individualmente, e a sociedade como um todo. Entendido ser uma realidade há necessidade de engajamento de vários órgãos sociais, visando detectar e desempenhar a função de provar o mesmo em seus vários aspectos, demonstrar os meios que deverão ser apresentados como provas para possível condenação do agressor, garantindo assim, um ambiente de trabalho saudável, minimizando e até mesmo extinguindo riscos de problemas adversos futuro.

Palavras-Chave: Assédio moral no ambiente de trabalho, uma realidade e objeto de pesquisa.

## **Summary**

This paper aims to present harassment moral in its various aspects and the difficulty of proving the damage it caused. Old phenomenon, as much as work history, however, has recently been object of constant research, because the damage psychosocial caused. It has been alarming in backstage business, the various types of harassment; affects people individually and society as a whole. Understood to be a reality, we need to engagement of various organs, to detect and the function of proving the same in their various aspects, demonstrate that the means should be presented as evidence for possible condemnation of aggressor, thus ensuring a work environment healthy, reducing or even extinguishing the risks adverse future problems.

Keywords: Bullying in the workplace, reality and an object of research.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>13</b>
1.1. ESCRAVIDÃO.....	14
1.2. SERVIDÃO.....	15
1.3. CORPORAÇÕES DE OFÍCIO.....	15
1.4. REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	16
1.5. SURGIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	17
1.5.1 Constituição do México.....	17
1.5.2. A Constituição de <i>Weimar</i> .....	18
1.5.3. Carta <i>Del Lavoro</i> .....	18
1.5.4. A "Lei de <i>Peel</i> ".....	19
<b>2. PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>20</b>
2.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	20
2.2. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	21
2.3. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE.....	22
2.4. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	22
2.5. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.....	23
2.6. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	24
2.6.1. Discriminação contra a mulher.....	24
2.6.2. Discriminação contra o estrangeiro.....	25
2.6.3. Discriminação contra o portador de deficiência.....	25
<b>3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....</b>	<b>27</b>
3.1. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	27
3.2. A INFLUÊNCIA DA RELIGIÃO NA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	29
3.3. OS RESULTADOS DA INFLUÊNCIA RELIGIOSA FRENTE À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	30
3.4. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	31
3.5. DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS.....	31
3.6. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO BRASIL.....	32
3.7. A REALIDADE NO TRATAMENTO DA PESSOA HUMANA NA EMPRESA.....	33
<b>4. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>34</b>
4.1. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL VERIFICADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	35

<b>4.1.1. Assédio descendente.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.2. Assédio ascendente.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.3. Assédio paritário.....</b>	<b>35</b>
<b>4.2. Como nasce o assédio moral no ambiente de trabalho.....</b>	<b>36</b>
<b>4.3. O que fazer para provar assédio moral no trabalho.....</b>	<b>37</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>40</b>
<b>REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS.....</b>	<b>42</b>

## INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é levar ao conhecimento da sociedade que o assédio moral, ainda que recentemente reconhecido como fator preocupante, enfrenta dificuldades por não ter leis apropriadas que favoreçam os que sofrem tais constrangimentos.

Sendo um fenômeno antigo, bem como a própria história do direito do trabalho, o assédio moral tem recebido maior atenção por parte do direito, da medicina, sindicatos, e todas as organizações que visam o bem estar geral do trabalhador.

Detectar as formas de combate e principalmente as dificuldades de se provar judicialmente é o assunto em pauta neste trabalho, tendo em vista que o mesmo se encontra muitas vezes camuflado entre quatro paredes, aprisionando a vítima a tal ponto de ocasionar diversos tipos de patologias, principalmente de origem emocional.

É de fundamental importância que a sociedade se mobilize em torno deste problema, com medidas apropriadas de prevenção do assédio moral nas relações trabalhistas, principalmente porque no Brasil, não há lei que defina a criminalização dos que praticam tais atos.

Entendido que o assédio moral é uma realidade, tem este trabalho o objetivo de analisar as formas de como o assédio moral dissemina no contexto das relações de emprego e analisar os tipos mais frequentes e quais os danos que se provoca.

## 1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho é tão antigo quanto o próprio homem. No capítulo 2 do Livro de Gênesis, versículo 15, da Bíblia Sagrada, afirma: tomou, pois o senhor Deus ao homem e o colocou no jardim do éden para cultivar e o guardar.

Porém, quando o homem transgrediu a ordem a ele imposta, recebeu um castigo (trabalho). No capítulo três, versículo 19, do mesmo livro, afirmou Deus: No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes a Terra, pois dela fostes formados porque tu és pó e ao pó tornarás.

A história do trabalho humano é uma história de terror (a própria palavra trabalho tem origem em tripalium, do latim vulgar, que era um instrumento de tortura composto de três paus, ou uma canga que pesava sobre os animais. Trabalhar (tripalhare) nasce com o significado de torturar ou sofrer). A primeira civilização conhecida já era escravocrata há mais de 5000 anos (ZANÓTI, 2010, p. 7).

Tendo em vista a necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal, o homem primitivo sempre trabalhou para garantir sua sobrevivência. Somente após muito tempo é que o trabalho alheio foi utilizado em proveito próprio, utilizando-se de mão-de-obra escrava.

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado

vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos. (PAROSKI, 2006).

A civilização humana trouxe poder, hierarquia e consagrou a propriedade privada. O homem agora é explorado pelo próprio homem. Aqueles que estavam no poder tinham domínio nos produtos que eram produzidos pelos seus subordinados, o trabalho passa ser sinônimo de tortura, o exemplo claro é a escravidão.

## 1.1 ESCRAVIDÃO

A escravidão era amplamente difundida no mundo antigo. As pessoas tornavam-se escravas pela conquista, pelo desterro, pelas razões de nascimento (pai ou mãe) e endividamento. Cunha (2008) faz a seguinte consideração:

A escravidão permaneceu por vários séculos entre a humanidade, e, mesmo no século XIX e até os nossos dias, ainda se tem notícias de trabalho escravo, por mais absurdo que nos possa parecer, em tempos de avanço científico ideológico (CUNHA, 2008, p. 2).

A escravidão foi a primeira forma de trabalho, o trabalhador era considerado apenas uma coisa, não tinha direito a nada, principalmente direitos trabalhista. O escravo não era considerado sujeito de direito, era propriedade do *dominus*.

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolve apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade, por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho difícil, enquanto os outros poderiam ser livres (ZANÓTI, 2010, p. 8).

No entendimento de Aristóteles e Platão o trabalho era depreciativo, pois usava apenas a força física, assim os escravos faziam o trabalho pesado, os demais eram totalmente livres daqueles encargos.

## 1.2 SERVIDÃO

A partir do Século III, o Império Romano nunca se tornou grandioso, marcado pela anarquia militar e pelo início da crise do sistema de produção, porque antes desse período o sistema econômico tinha como base a exploração da mão-de-obra do escravo, que entrou num colapso gerando muitas modificações.

De fato, o sistema anterior era marcado pela exploração dos latifundiários, cuja produtividade somente era garantida com grande quantidade de escravos. Tornava-se cada vez mais difícil adquirir mão-de-obra, não apenas tendo em vista o preço de escravo, mas também a diminuição das guerras, principal fonte de escravos, cuja manutenção também se tornava penosa. Os senhores resolveram mudar o sistema, arrendando suas terras de maneira que, durante alguns dias da semana, o trabalho dos arrendatários era feito gratuitamente nas terras reservadas do proprietário (CUNHA, 2008, p. 3).

O sistema marcado através da exploração de escravos, pelos latifundiários, começou a extinguir-se pelo fim das guerras preço elevado dos escravos, então eles montam estratégia, fazendo arrendamento de suas terras gratuitamente, onde havia reserva.

## 1.3 CORPORAÇÕES DE OFÍCIO

Em um terceiro momento encontramos as corporações de ofícios, que assim eram compostas: os mestres, que eram os proprietários das oficinas que já haviam passado pela prova da obra-mestra; os companheiros eram os trabalhadores que recebiam os

seus trabalhos dos mestres. E, finalmente, os aprendizes, que eram menores, recebiam o ensino metódico ou profissão dos mestres. Nesse sentido, Zanóti faz a seguinte explicação: “As corporações de ofício tinham como características: estabelecer uma estrutura hierárquica regular, uma capacidade produtiva, regular a técnica de produção”. (ZANÓTI, 2010, p. 9)

Naquela fase da história o trabalhador tinha um pouco de liberdade, porém os interesses eram as corporações que estavam acima da pessoa do trabalhador. Graças a um edito de 1776, inspirado nas idéias de Turgot, determinou-se o fim das chamadas corporações de ofício. Mesmo com este edito, persistiram as corporações, que finalmente foram suprimidas totalmente com a Revolução Francesa. “Havia nessa fase da história um pouco mais de liberdade ao trabalhador. Os objetivos, porém, eram os interesses das corporações, mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores”. (ZANÓTI, 2010, p. 9).

O objetivo das corporações era impedir a disputa existente entre os artesãos locais e de outras cidades, e adaptar a fabricação para necessidade local. As corporações fixavam o preço do produto, mantinham a qualidade dos bens móveis, a medidas de matérias primas e fixavam os pagamentos dos trabalhadores que muito contribuiu para a Revolução Industrial.

#### 1.4 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Na Inglaterra, a Revolução do século XVII, representa na história a primeira revelação de irregularidade do sistema da era atual, que identificava com o absoluto. O domínio monárquico, severamente concentrado, delegou a maior quantidade de seus privilégios ao parlamento e implantou-se o regime parlamentarista que subsiste até a data atual. O método que teve início juntamente a Revolução Puritana de 1640, e teve o seu fim com a Revolução de 1688.

Estas duas Revoluções fazem parte do mesmo processo revolucionário, motivo pelo qual foi denominada Revolução Inglesa do século XVII e não Revoluções Inglesas. Esse acontecimento criou as condições indispensáveis para a Revolução Industrial do século XVIII, preparando terreno para a antecipação do capitalismo

## 1.5 SURGIMENTOS DAS LEIS TRABALHISTAS

Surgiu como resultado de longo processo de luta e de reivindicações da classe operária desenvolvida no mundo, com o objetivo de preservar a dignidade do ser humano, anteriormente subjugado pelo trabalho de forma desumana.

### 1.5.1 Constituição do México

A constituição que tratou do direito do trabalho no mundo pela primeira vez foi a do México em seu artigo 123, trazendo um norte. As demais que foram também se adequando aos mesmos princípios. Nascimento (2000) tece a seguinte consideração:

A primeira constituição do mundo que dispõe sobre direito do trabalho é a do México de 1917, que no artigo. 123 disciplinam a jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada do menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais. (NASCIMENTO, 2000, p. 40).

Essa constituição são como nossos olhos, abriram a visão do mundo para que o direito do trabalhador pudesse ser consolidado, contudo existia muito para ser feito, desde então tivemos muitas conquistas, hoje temos novos desafios.

### **1.5.2 A Constituição de *Weimar***

A segunda constituição do mundo que se preocupou com o Direito do Trabalho foi a da Alemanha, que repercutiu em toda a Europa, sendo considerada a base das democracias sociais. Nesse sentido, Nascimento faz a seguinte consideração:

Disciplina a participação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do trabalho, a liberdade de coalizão dos trabalhadores para a defesa e melhoria das suas condições de trabalho, o direito a um sistema de seguros sociais, o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho e a representação dos trabalhadores na empresa. (NASCIMENTO, 2000.p. 40).

Esta constituição trouxe ao governo o poder de estabelecer princípios gerais no sistema educativo, delegou poderes entre as leis exaradas pelos Estados.

### **1.5.3 Carta *Del Lavoro***

Idealizada e editada por Mussolini, foi o documento que inspirou a legislação trabalhista brasileira. A criar leis que tratasse sobre a organização sindical, contrato coletivo, magistratura do trabalho, associações profissionais, educação profissional.

A carta *Del Lavoro* da Itália, de 1927, foi a base dos sistemas políticos corporativistas, não só da Itália, mas da Espanha, Portugal e Brasil, tendo, como princípio a intervenção do Estado na ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho e, em contrapartida, a concessão, por lei de direitos aos trabalhadores. O lema da Carta *Del Lavoro*, ao proclamar “tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado”, é, por si, suficientemente expressivo para dar a idéia das concepções do corporativismo. Os sindicatos não tiveram autonomia e a organização sindical, modelada pelo estado, impediu a sua liberdade de organização e de ação. Se, de um lado, a forte presença estatal promoveu a tutela dos assalariados através de ampla legislação de fundo paternalista, por outro lado com o dirigismo exercido sobre o

movimento sindical, o estado prejudicou o desenvolvimento sindical. (NASCIMENTO, 2000 p. 41)

Se por um lado a Carta *Del Lavoro* trouxe grandes avanços, nas organizações trabalhistas, se notam também a insatisfação da classe operária, porque tudo teria que ser feito com o controle do Estado e de acordo com o mesmo, desta forma limitava-se o poder do sindicato em seu objetivo.

#### **1.5.4 A "Lei de Peel"**

Em 1802 surgiu a lei de Peel, na Inglaterra, com a missão de dar amparo aos trabalhadores e, disciplinar o trabalho do aprendiz que trabalhava nos moinhos. Nesse sentido afirma Zanóti. "Na França, em 1813, foi proibido o trabalho de menores nas minas; em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, foi proibido o trabalho de menores de nove anos, e a jornada de trabalho era de 10 horas para os menores de 16 anos". (ZANÓTI. 2010, p. 15). E Nascimento complementa:

Dentre as leis ordinárias destaca-se, na Inglaterra, a "Lei de Peel" (1802), de proteção aos menores nas fábricas, limitando há 12 horas a sua jornada de trabalho; na França, leis proibindo trabalho de menores de 8 anos (1814); na Alemanha, lei proibido o trabalho de menores de 9 anos (1939) e as leis sociais de Bismarck (1833); na Itália, leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor (1886). (NASCIMENTO, 2000, p. 41)

É fato que a "Lei de *Peel*" (1802), surgiu como instrumento de proteção e limitação de trabalhos, executados por menores nas fábricas. Hoje continua sendo um grande desafio para o Brasil e para o mundo, que precisa combater este abuso.

## 2. PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO

Vamos abordar alguns dos princípios que norteiam o direito do trabalho no sistema jurídico brasileiro. Para o direito, os princípios é a base que irá informar e inspirar normas jurídicas.

### 2.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Este princípio dispõe que diante da inferioridade, frente ao poder econômico do empregador, este princípio traz garantias jurídicas ao empregado, pois o mesmo sendo parte mais fraca no contrato de trabalho precisa de maior proteção. “Há necessidade de se proporcionar compensação diante da superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica”. (ZANÓTI, 2010, p. 72, 73)

O princípio da proteção direciona a compensar a fragilidade do empregado face ao empregador, trazendo ao trabalhador uma superioridade jurídica. No direito do trabalho encontramos o *in dubio pro operário*. Este princípio tem a pretensão de aplicar a lei mais favorável ao empregado. Sempre será aplicado este princípio nos casos em que a sua utilização não afronta a lei, ou tratar de matéria que tenha a necessidade de provas. Assim sendo será aplicada conforme exposto nos artigos 330 do Código de Processo Civil e artigo 818 da Constituição das Leis Trabalhistas.

A norma mais favorável está explícita no artigo 7º, da Constituição Federal. Entre tantos outros, elege como prioritária a norma que mais favorece o trabalhador. Segundo o jurista Süsskind, entre os princípios fundamentais que norteiam o Direito do Trabalho, ganha espaço a norma mais favorável, obrigando o operador do direito, independente da escala hierárquica, aplicar a norma mais favorável ao trabalhador.

Um desses princípios fundamentais do Direito do Trabalho é o princípio da norma mais favorável, que ganhou espaço na seara trabalhista, impondo ao operador do direito, na pluralidade de normas, o dever de aplicar ao caso concreto aquela que mais favorece ao trabalhador. Neste sentido, “independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador (SÜSSEKIND, 1997, p. 134)

“A norma mais favorável resume-se em que *havendo uma pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, há de se optar pela que seja mais favorável ao trabalhador*” (SÜSSEKIND, 1997, p.134)

Por mais que se perceba um conflito de normas, quando se trata de normas trabalhistas, é aplicado pelos operadores do direito, a norma que mais favoreça ao trabalhador, independentemente da posição hierárquica que ela esteja.

## 2.2. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Este princípio por si só expressa o seu conteúdo, levando-nos a entender que o contrato terá validade por tempo indeterminado, expressando que haverá continuidade na relação de emprego, mas existe exceção à regra.

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado. (A idéia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado (Súmula 212, do TST); (ZANÓTI, 2010, p. 73, 74).

O entendimento é que o contrato de trabalho é por tempo indeterminado, esse princípio é taxativo, visa o bem do trabalhador e sua estabilidade, porém deve-se observar a exceção à regra, nunca se pode ter prorrogação no contrato de trabalho quando o mesmo é determinado.

### 2.3. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

São a impossibilidade jurídica de abdicar dos seus direitos não se reconhecendo válidos os mesmos, uma vez que já foram consolidados no sistema jurídico brasileiro tornando um direito irrenunciável.

Este princípio elege como fundamento o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. O Estado jamais poderá proteger o trabalhador e ao mesmo tempo aceitar a renúncia dos direitos que já foram conquistados, trazendo garantia à sua proteção.

No entendimento de Martins Filho (2007, p. 25), “O princípio da irrenunciabilidade tem como um de seus fundamentos o princípio da indisponibilidade, vez que não haveria sentido o Estado através de seu ordenamento jurídico, proteger o empregado e este renunciar aos direitos que se prestam a sua própria proteção”.

Este princípio não dá margem para outra interpretação, apresenta total garantia a esta conquista. Fundamentada no ordenamento jurídico, torna-se direito basilar do trabalhador, nenhuma decisão própria poderá mudar esta condição.

### 2.4. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia refere-se também ao princípio da verdade real, que está exposto também no Direito Processual Penal. A aplicação deste princípio no Direito do

Trabalho tem a finalidade de valoração do fato real, isto é, mais do que aquilo que está exposto no sistema jurídico. Em se tratando deste princípio, os fatos são mais importantes que os documentos. Vejamos o que afirma Cunha, nesse sentido. “O princípio da primazia da realidade, no sentido de que havendo divergência entre o que ocorre na prática e o que consta de documentos prevalecerão sempre os fatos”. (CUNHA, 2008 p. 34).

Este princípio em destaque é caracterizado pela predileção dos acontecimentos em prejuízo das formas, isto mostra que, no momento em que ocorrer discordância do que está no contrato de trabalho, sempre terá prioridade o princípio da primazia da realidade e sempre vão prevalecer os fatos.

## 2.5. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

Este princípio está baseado no equilíbrio, o Estado nunca deve agir sem utilizá-lo, editando normas abrangentes, prestando serviços públicos ou dirimindo conflitos. Sempre estará sujeito a este princípio constitucional.

Princípios são verdades objetivas, nem sempre pertencentes ao mundo do ser, senão do dever-ser, na qualidade de normas jurídicas, dotadas de vigência, validade e obrigatoriedade. Os princípios estão intrínsecos ao ser humano, não existindo nada acima deles.

De acordo com Delgado (2004, p. 189) Define-se em síntese, o princípio da razoabilidade como a diretriz geral determinadora de que devam as condutas ser avaliadas segundo critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação.

Portanto, princípio da razoabilidade nos remete a ponderar e também defender as garantias primordiais, ou seja, a eficácia da produção, atingindo a legitimação do ser humano perante a sociedade, de modo que se deve considerar o semelhante como seu igual.

## 2.6. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é o tratamento diferenciado à pessoa, em virtude de fator injustamente desqualificante. Este princípio veda qualquer conduta discriminatória. Vejamos o que afirma Delgado:

Discriminação é a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante tratamento compatível como padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória. (DELGADO, 2004, p. 165).

A discriminação é combatida através do direito, que visa à igualdade das pessoas, negando veementemente qualquer conduta que traga no seu bojo a discriminação entre as pessoas, visando à dignidade e um convívio social igualitário.

### 2.6.1. Discriminação contra a mulher

A Constituição Federal de 1988 eliminou do direito brasileiro toda prática discriminatória contra a mulher, que restringia a entrada desta no mercado de trabalho, entretanto vemos uma discrepância no que concerne a tratamento igualitário.

Nessa linha, dispôs a Constituição de 1988 (art. 5º, caput e inciso I) que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza... e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição”. Enfatizando ainda sua intenção anti-discriminatória no que tange ao sexo, incorporou esse referencial ao

conjunto de parâmetros anti-discriminatórios especificados por seu art. 7º, XXX.

Com todas as garantias de igualdade, é notório o tratamento discriminatório às pessoas do sexo feminino dentro das empresas, porém estamos no rumo certo, pois as mulheres estão conquistando de forma crescente, seu espaço no mercado competitivo, ou seja, fazendo valer aquilo que já foi conquistado.

### **2.6.2. Discriminação contra o estrangeiro**

A não discriminação contra o estrangeiro teve seus critérios previstos na Carta Magna de 1946 e suprimidos no período militar. Mas, com a Constituição Federal de 1988, foi derrubada a barreira da discriminação de nacionalidade.

De acordo com Delgado (2004, p. 179), a Constituição da República estabeleceu, em seu artigo 5º, caput, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes...”

### **2.6.3. Discriminação contra o portador de deficiência**

Carregam os deficientes, estigmas que antecipam suas funções sociais. Goffman (1978) chama-o de contato misto, passando a ser com o rótulo o estigma e não com a pessoa. Este é o retrato do vício e fraqueza humana, é puramente essa visão que dá origem ao preconceito. Nesse entendimento, Silva afirma:

Tê-los em nosso convívio funcionaria como um espelho que nos lembra que também poderíamos ser como eles. Esse potencial, que é real, em vista das trágicas mudanças que nos podem ocorrer, é que nos faz frágeis, uma vez que queremos ser sempre completos e constantes (SILVA, 2006, p. 5).

A discriminação contra o portador de deficiência física é pertinente a todos, tratados sobre princípios da discriminação ao deficiente, no cotidiano vemos como espelho, fazendo entender que poderíamos estar vivendo a mesma situação em decorrência de fenômenos que fogem ao nosso controle.

### 3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O termo dignidade é derivado do latim *dignitas*, cujo significado é virtude, honra consideração. “Trata-se de um atributo próprio do ser humano”. (ALVES, 2001, p. 109)

[...] a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão a respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos [...]. (MORAES, 2004. p. 52)

Dignidade é inerente à liberdade da própria pessoa em praticar, desfrutar, partilhar, conviver, ter em retribuição tudo que tem feito ao seu próximo, pois tudo isso é um espelho da própria vida, isso é dignidade humana.

#### 3.1. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana pode ser verificada desde a Bíblia Sagrada do Código de Manu, na Índia; de Hamurábi, na Babilônia, que foi direcionado aos Hebreus. A dignidade da pessoa humana foi reconhecida por estes códigos, visando uma regra de conduta para conviver em sociedade. Nesse sentido, Alves (2001, p. 13), afirma: não faças ao outro o que não queres que faças a ti. Visando o respeito do indivíduo, a consideração recíproca, que eleva o ser humano acima dos animais, posto que o homem fosse considerado a imagem e semelhança de Deus (Gênesis, 1:26)

Este princípio está totalmente centrado na pessoa humana, independentemente do *status* social ou riquezas, ganhando forças a partir do Século XX, se tornando o mais notável na história da humanidade.

O princípio da centralidade da ordem político-social no ser humano é conquista cultural recentíssima, atada ao desenvolvimento da democracia na história nos últimos duzentos anos e efetivamente manifestada apenas a partir de meados do século XX. A noção de que o valor central das sociedades é a pessoa humana, em sua singeleza e independentemente de sua riqueza ou estato social, é um dos avanços jurídicos mais notáveis da história jus-política da humanidade. (DELGADO, 2004, p. 163)

É disso que trata o principio da dignidade da pessoa humana, alçado, hoje, ao núcleo dos sistemas constitucionais mais democráticos. Nessa posição, tornou-se de fato, "o epicentro de todo o ordenamento jurídico"(136). (DELGADO, 2004, p. 63).

A Itália manteve a primeira constituição a declarar, em seu artigo 3º, que "todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei". Com a mesma preocupação Portugal declara, em seu artigo 1º, sobre os princípios fundamentais: "Portugal é uma República soberana, baseada, entre outros valores na dignidade da pessoa humana, e na vontade popular empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e sólida". (Nobre Júnior, março/2001)

Em 1934, Influenciado pela Alemanha, o Brasil acompanhou, nesse sentido, a tendência de vários países como Rússia, Lituânia, Romênia, Bulgária, Croácia. Foi então que na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, declarou que o Estado Democrático de Direito tem como base a dignidade da pessoa humana.

A primeira a tratar sobre o tema no Brasil foi a Constituição Federal de 1946, que não mencionou como dignidade da pessoa humana, mas como dignidade ao trabalho para existência humana. Não tinha fundamento a dignidade da pessoa humana.

No Brasil, a primeira constituição a mencionar o tema foi a de 1946. “Contudo, não se referiu à dignidade com fundamento geral da vida social e política, relacionando-a apenas ao trabalho: A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna...”, dispunha o artigo 145, parágrafo único, no título que tratava da Ordem Econômica e Social. Além da circunscrição limitada da referência, ela não conferia *status* de fundamento ou princípio à dignidade humana na ordem jus-política e social do país. (DELGADO, 2004, p.164)

Mesmo não sendo prioridade na constituição de 1946, trouxe grandes contribuições ao tema, pois a dignidade do trabalho está atrelada à dignidade da pessoa humana, que tem por objetivo dar um tratamento humanitário à pessoa.

### 3.2. A INFLUÊNCIA DA RELIGIÃO NA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana nos remete ao Livro Sagrado, tanto no antigo quanto no novo testamento, senão vejamos: “ Não há mais judeus nem gregos, já não há mais nem escravo nem homem livre, já não há mais o homem e a mulher, pois todos vós sois um só em Jesus Cristo”. (Gálatas 3:28)

Assim entendemos que a dignidade da pessoa humana é um valor inegociável e individual, que traz na sua essência a dignidade da vida.

[...] a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável

da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos [...]. (MORAES, 2004, p.52)

Os cristãos, sempre alimentaram o pensamento de que cada pessoa foi formada à imagem e semelhança de Deus, somando grande contribuição para a formação da dignidade humana, contudo do ponto de vista prático, houve um período de tempo para se consolidar conquistas contra o poder monárquico.

### 3.3. OS RESULTADOS DA INFLUÊNCIA RELIGIOSA FRENTE À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A partir do Século IV, depois de Cristo, o homem começou a ser reconhecido como um ser que tinha uma filiação divina. Esta influência trouxe o entendimento que o homem não era mais apenas um produto.

Seguindo essa cultura, se percebe que o homem volta a ter a sua própria dignidade. Afirma Popper (1974, p. 117) que Cristo disse: ama a teu próximo, a ti e acima de tudo, a teu Deus. Assim, estava fundada a primazia da pessoa humana em relação ao elemento social e natural, o humanismo e a era contemporânea com seus individualismos apenas reforçamos esse impulso de valorização do humano individualmente considerado.

É notável a mudança de comportamento nessa população que elegeu a religião através de sua fé. Essa influência continua levando a sociedade cada dia mais a novos horizontes, na conquista da dignidade humana.

### 3.4. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A dignidade da pessoa humana encontra-se fundamentada na República Federativa do Brasil em seu artigo 1º, inciso III. Plácido e Silva considera que:

Dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico (PLÁCIDO E SILVA, 1967, p. 526)

O princípio da dignidade da pessoa humana centraliza-se no próprio homem como centro do ordenamento jurídico, ou seja, do próprio Estado. Tornando-se protagonista, nas relações com o Estado, isto seria suficiente para repelir tratamento atentatório à sua dignidade.

### 3.5. DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Na declaração dos direitos humanos, há destaque para o Artigo VII. “Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

Todavia, não atinge o resultado esperada frente ao desafio da dignidade humana para que todas as pessoas tenham a possibilidade de usufruir de seus direitos. Para tanto, é preciso que a sociedade seja organizada de maneira justa, e que a Constituição e as leis reflitam o ideal de justiça do povo, e sejam respeitadas por todos. (DOLLARI, 1984, p. 57)

A dignidade humana é um grande desafio para a sociedade mundial, que cada vez mais se distancia dessa realidade, basta observar a desigualdade no tratamento das classes de trabalhadores que vivem abaixo da linha da pobreza

### 3.6. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Dignidade: vem do latim *dignitas* (consideração, honra, virtude), para entendermos o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos que lhe é devido, é necessário nos remetermos ao sofrimento físico e moral que resultou em violência, mutilações e torturas, para que ao longo dos anos pudesse ser construída a dignidade da pessoa humana

(...) o valor da dignidade da pessoa humana, bem como o valor dos direitos e garantias fundamentais, vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. (...) a Carta de 1988 acolhe o princípio da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, pelo qual o valor da liberdade se conjuga ao valor da igualdade, não havendo como divorciar os direitos de liberdade dos direitos de igualdade (PIOVESAN, 2004, p.56-57).

A Constituição Federal não se preocupou em fazer diferença entre direitos humanos e os princípios de igualdade, pois todos eles são considerados cláusula pétrea, como também os direitos sociais civis e políticos que estão no rol dos direitos fundamentais.

### 3.7. A EXPLORAÇÃO DA PESSOA HUMANA NA EMPRESA

A exploração humana dentro das empresas é uma realidade, mesmo com as garantias de seus direitos assegurados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nas constituições mundo afora, vivemos uma realidade muito aquém, ou seja, longe da realidade que o trabalhador deveria ter frente às atrocidades físicas, moral e psicológicas que sofrem.

[...] As empresas exploram seus empregados tanto nos países desenvolvidos quanto naqueles em desenvolvimento, as mulheres são espancadas em seus lares e os funcionários do governo abusam de seu poder para impor limites ao judiciário e à imprensa. Os transgressores dos direitos humanos agem impunemente a despeito das leis que os governos são obrigados moral e legalmente a honrar. As famílias mandam suas crianças para os exércitos e entregam-nas como servos para pagar suas dívidas, ou vendem suas filhas ao comércio sexual. As empresas e os governos vendem armas a militares e grupos armados de oposição, armas que muitas vezes são usadas para matar civis. (DEVINE, 2007, p. 317).

Tanto nas empresas privadas, quanto nas organizações governamentais e sociais existe exploração do trabalhador, principalmente nos Países em desenvolvimento trazendo um resultado cada vez mais assustador.

#### 4. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho é definido como qualquer atitude abusiva que se repete contra a integridade física e moral da pessoa, colocando em risco o emprego e a saúde mental do trabalhador.

O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2002: p. 14 e 15)

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, 2003, p. 33)

O assédio está dentro de toda a sociedade e pode manifestar-se por meio de ações aparentemente inofensivas, propagando silenciosamente. As pessoas assediadas em princípio não demonstram estar sofrendo constrangimento, porém os ataques vão multiplicando-se, levando à vítima a ficar numa posição de inferioridade, sofrendo vexames, se sentindo impotente diante de seu agressor.

Nos casos mais comuns o que se nota nas empresas é uma prática de violência invisível e perigosa, que ocorre sorrateiramente com as pessoas, e recebe o nome assédio moral. [...] “Em muitos casos, comuns nas empresas, o que se nota é uma

forma particular de violência, sutil e perniciosa; uma forma de violência invisível o nome de assédio moral”. (HELOANI, 2003, p. 5800).

Quando falamos em assédio moral no ambiente de trabalho, estamos falando de agressão moral, física e psicológica. Este é um mal que acarreta muitas doenças nas pessoas atingidas e muitas vezes tornando o quadro irreversível, em que a pessoa fica tão afetada em seu psicológico, que não consegue mais trabalhar.

#### 4.1. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL VERIFICADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

##### **4.1.1. Assédio descendente**

O assédio mais comum é o vertical, ocorre de cima (cargo superior) para baixo (cargo inferior). O principal motivo é a desestabilização do trabalhador levando-o produzir muito por pouco salário, fazendo-o entender que por mais que faça, não atinge os objetivos da empresa.

##### **4.1.2. Assédio ascendente**

Este tipo de assédio é raro, só acontece de forma vertical, ou seja, daquele que exerce um cargo inferior, para atingir o que tem uma função superior. É raro acontecer porque é praticado por alguém que é contra seu superior, embora saibamos que um subordinado jamais vai conseguir lograr êxito contra seu superior.

##### **4.1.3. Assédio paritário**

Acontece na forma horizontal, quando um membro é isolado por um grupo, o motivo é vencer o concorrente, pelo fato de estar se destacando perante os demais, junto ao seu superior hierárquico.

O assédio moral poderá ser vertical e horizontal. A primeira é mais comum de se encontrar num fluxo descendente, em que a pessoa se serve da autoridade formal – e por vezes do aval da instituição para perpetuar e manter o assédio. A forma ascendente, raramente presente, mas possível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido. A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado (HIRIGOYEN, 2002, p.112, 113 e 114)

De uma forma geral, o assédio moral instala um clima desfavorável na empresa, e as conseqüências geradas pela instabilidade que o empregado sente no ambiente de trabalho, resultam em queda da produtividade; redução da qualidade do serviço; menor criatividade; perda da motivação; menos iniciativa; clima de tensão; enfim, os danos são imensos e às vezes irreparáveis.

#### 4.2. COMO NASCE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral tem seu início como atos naturais, que não ofendem a dignidade da pessoa humana. Em princípio as pessoas não manifestam que estão sendo ofendidas, mas com o tempo as agressões aumentam. Nesse sentido, Hirigoyen afirma:

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levar na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida, esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetidas a manobras hostis e degradantes durante um período maior. Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se. [...] É a repetição dos vexames, das humilhações, sem

qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. (HIRIGOYEN, 2002, p. 66)

Como uma doença degenerativa o assédio destrói gradualmente as vítimas, pelo fato de não perceberem que estão morrendo aos poucos, com as forças psicologicamente minadas ficam neutralizadas, ou seja, impotente diante de seu agressor.

#### 4.3. O QUE FAZER PARA PROVAR ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Em primeiro lugar, a vítima de assédio moral deve fazer anotações de tudo o que acontece coletar e guardar todas as provas do assédio (bilhetes, registro de documento que comprovem a entrega de trabalhos impossíveis de se alcançar, também documentar tudo que comprova prejuízo nas promoções de postos de trabalho, etc.).

Por fim, conversar com o agressor somente na presença de testemunhas, ou um membro do sindicato, reforçando as provas contra seu agressor. Como forma de coibir a ação do agressor, a vítima deve fortalecer-se com colegas que são solidários, criando uma rede de resistência.

## CONCLUSÃO

O assédio moral, no ambiente de trabalho, é antigo tanto quanto o trabalho, porém vem se agravando nos últimos anos através do desenvolvimento da globalização, portanto precisa ser analisado com muita cautela, em se tratando de sua relação à sua caracterização jurídica, tornando-se indispensável à comprovação da origem psicológica deste mal que é causado por aquele que assedia.

Na Carta de Declaração dos Direitos Humanos foi assegurado que todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, porém existe uma dificuldade muito grande para que esses direitos sejam aplicados, por conta de vários fatores, como o grande contingente de pessoas que estão desempregadas, a deficiência na qualificação profissional, a concorrência pelas vagas dentro das empresas e, finalmente a preocupação de estar desempregado.

Importante frisar que o Estado tem um papel fundamental, que é de enquadrar o fenômeno dentro da legalidade cabível, aplicando sanção, e dando proteção à vítima que se encontra fragilizada, fazendo com que o agressor responda pelo dano causado.

Existem meios para se buscar a verdade sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, mesmo não tendo uma lei que criminaliza estas práticas no Brasil. Temos vários instrumentos jurídicos a serem utilizados pelo judiciário pelos meios de comunicação e principalmente pelo o operador do direito, para a efetiva condenação dos culpados que serão utilizados nos casos concretos.

O assédio moral é uma tortura que pode agravar gradativamente com conseqüências permanentes, e a evolução deste quadro depende muito de seu perfil psicológico.

O terror psíquico ocasiona na pessoa ludibriada detrimento, físicos, mentais e psicossomáticos. O médico Mauro Azevedo de Moura afirma que:

Todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores vítimas de assédio moral, devendo, ser, “evidentemente, consideradas como doenças do trabalho”. Os primeiros sintomas são problemas clínicos devido ao estresse [...]. Depois, começa a ser afetada a parte psicológica [...]. A auto-estima da pessoa começa a entrar em declínio [...]

Diante ao exposto fica evidente que as pessoas que sofrem assédio moral passam a ter seqüelas físicas permanente, trazendo conseqüências desastrosas pelo resto da vida, e que na maioria das vezes não sentem mais prazer na vida pelo fato de estar psicologicamente afetada.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Cleber Francisco. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**: O Enfoque da Doutrina Social da Igreja. Rio de Janeiro: Renovar, 2.001

Bíblia Shedd / ! editor responsável Russell P. Shedd; traduzida em português por João Ferreira de Almeida. - 2. ed, rev. e atual. No Brasil. – São Paulo: Vida Nova; Brasília: Sociedade Bíblica do Brasil, 1997.

CUNHA, M. I. M. S. da. **Direito do trabalho**. S. Paulo: Saraiva, 5ª Ed. revista e atualizada, 2008.

DEVINE; HANSEN C. R.; WILDER, R. **Direitos humanos**: referências essenciais. São Paulo: Universidade de São Paulo: Núcleo de Estudos da Violência, 2007.

DOLLARI, D. A. **O que são direitos das pessoas**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1984.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003 a.

HELOANI, R. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 2003, p 5800

HIRIGOYEN, M. F. Assédio Moral – **a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 22. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES, A. de. A. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2004.

SILVA, Luciene M. **O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência**. Revista Brasileira de Educação vol. 11 nº 33 set./dez. 2006.

ZANOTI, L. A. R. **Manual de direito do trabalho**. Apostila elaborada para o 3º ano do curso de Direito da Fema. 2010.

## REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

FILHO MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Súmula do TST nº 277. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/28446>. Acesso em 07 de março de 2011.

Hirigoyen, Marie-France. (2002) . **O Assédio no trabalho: Como distinguir a verdade**. Lisboa: Editora Pergaminho. Disponível em: <http://www.hds.min-saude.pt/NR/rdonlyres/069D9731-43F1-455D-B82D-CA65AF82C3D7/17105/Suplemento N29 vFinal.pdf>. Acesso em 04 de Agosto de 2011.

Livro de Urantia: Documento 81 - **O Desenvolvimento da Civilização Moderna**. Disponível em: <http://www.urantia.org/pt/o-livro-de-urantia/documento-81-o-desenvolvimento-da-civilizacao-moderna> Acesso em 04 de Março de 2011.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Centauro, 1984. Disponível em: <http://www.cefuria.org.br/doc/cartilha2trabalhohumano.pdf>. Acesso em 04 de Março de 2011.

MOURA, Mauro Azevedo. **“Assédio moral”**. Disponível em: <http://www.mobbing.nu/estudios> - assediomoral.doc>. Acesso em 04 de Agosto de 2011.

NOBRE JÚNIOR, Édson Pereira. **O direito Brasileiro e o Princípio da Dignidade da pessoa Humana**. In: *Âmbito Jurídico*, Março /2001. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2081](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2081). Acesso em 10 de março de 2011.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/9021>>. Acesso em: 3 mar. 2011. [WWW.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp](http://WWW.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp) Acesso em 04 de Março de 2011.

POPPER, K. *Conjectures and refutations: the growth of scientific knowledge*. London and New York: Routledge Classics, 2002a. \_\_\_\_\_ . *Die beiden Grundprobleme der Erkenntnistheorie*. Aufgrund von Manuskripten aus den Jahren 1930-1933. Hrsg. v. Troels Eggert Hansen. Tübingen: J.C.B. Mohr, 1979a. \_\_\_\_\_ . *Objective knowledge: an evolutionary approach*. Revised edition. New York: Oxford University press, 1979b. \_\_\_\_\_ . *O conhecimento e o problema corpo-mente*. Tradução: Joaquim Alberto Ferreira Gomes. Lisboa: Edições 70, 2002b. \_\_\_\_\_ . *Realism and the aim of science*. London and New York: Routledge, 2000. \_\_\_\_\_ . Replies to my critics. In SCHILPP, P. A. *The philosophy of Karl Popper*. La Salle/Illinois: Open Court, 1974. \_\_\_\_\_ . *The logic of scientific discovery*. London and New York: Routledge Classic, 2002b .Disponível em: [http://www.posgrap.ufs.br/periodicos/prometeus/revistas/ARQ\\_PROMETEUS\\_3/2-REMI.pdf](http://www.posgrap.ufs.br/periodicos/prometeus/revistas/ARQ_PROMETEUS_3/2-REMI.pdf). Acesso em 08 de Março de 2011.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Vol. II; São Paulo: Forense, 1967, p. 526. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em 08 de Março de 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 1997. Disponível em: <http://www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/166430-o-principio-da-norma-mais-favoravel-ao-trabalhador-em-face-a-sumula-vinculante-ec-452004.html>. Acesso em 06 de Março de 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. P. 134 16ª ed. São Paulo: LTr, 1997. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/2137/limitacoes-a-aplicacao-do-principio-da-protacao-no-direito-do-trabalho/2>. Acesso em 06 de Março de 2011.