

UNIVERSIDADE TIRADENTES

JOSÉ TOMAZ DA SILVA VILAR FILHO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Propriá
2011

JOSÉ TOMAZ DA SILVA VILAR FILHO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Monografia apresentada à
Universidade Tiradentes como um
dos pré-requisitos para a obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Júlio César do
Nascimento Rabelo

Propriá
2011

JOSÉ TOMAZ DA SILVA VILAR FILHO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Monografia apresentada ao
Curso de Direito da
Universidade Tiradentes –
UNIT, como requisito parcial
para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovada em ____/____/____.
Banca Examinadora

Júlio César do Nascimento Rabelo
Universidade Tiradentes - UNIT

Universidade Tiradentes - UNIT

Universidade Tiradentes - UNIT

Dedico este trabalho em primeiro lugar aos meus pais, Terezinha e José Vilar (*in memoria*), pois me trouxeram a vida, tornando-me a pessoa que hoje sou. À minha esposa Terezinha e minha filha Barbara pela paciência que tiveram comigo durante todo esse tempo. Enfim, a vocês pessoas tão especiais na minha vida. Compartilho essa vitória com cada um de vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por cuidar de mim em todo momento.

À minha mãe. À minha esposa, Doutora Terezinha, pelo incentivo, demonstração de força, lealdade, dignidade e dedicação ao que faz. À minha filha Barbara, motivo desta minha luta e vitória.

Aos meus mestres pelos conhecimentos a mim fornecidos durante todo esse curso.

Ao meu orientador, o mestre Júlio César do Nascimento Rabelo, pela dedicação e incentivo na realização desse trabalho.

Aos colegas de curso, Aritana, Josefa, Vitor, César e Jeneffer, no qual agradeço a todos em nome da minha grande amiga Olívia que aqui representa o carinho que tenho por cada um de vocês.

Obrigado a todos.

“A história de todas as sociedades existentes até hoje tem sido a história das lutas de classe. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, mestre de corporação e companheiro, numa palavra, opressões e oprimidos, têm permanecido em constante oposição uns aos outros, envolvidos numa guerra ininterrupta, ora disfarçada, ora aberta, que terminou sempre, ou por uma transformação revolucionária de toda a sociedade ou pela destruição das duas classes em luta.”

Karl Marx, Friedrich Engel. Manifesto do Partido Comunista.

RESUMO

Com o presente trabalho, objetivei identificar o ordenamento jurídico responsável, pela proteção dos trabalhadores frente ao assédio moral que insiste em continuar como um fenômeno nos tempos modernos, que emperram e desrespeitam a dignidade humana nas relações de trabalho e emprego. Analisei como ocorre o assédio moral, apreendendo quais motivos estão associados à essa prática refletindo quanto as ações punitivas e preventivas com ordenamentos legais. Este estudo demonstra sua relevância quando se propõem refletir sobre o tema, buscando todos os elementos constitutivos e determinantes para essa realidade, justificando-se, porque permite que se instaure maiores estudos e pesquisas, que enriquecerão o repensar atitudinal dos princípios de proteção, que auxiliarão aos pesquisadores na fomentação de bases para que se crie uma legislação pertinente sobre o assédio nas relações de emprego e trabalho. Busquei mim pautar metodologicamente numa pesquisa exploratória, bibliográfica e documental, por essa permitir a coleta e análise apreendendo a realidade a partir de suas contradições e não apenas mensurar um dado fenômeno. As questões de pesquisa do fenômeno e procuraram responder os seguintes questionamentos: Como se caracteriza o assédio moral nas relações de emprego? Quais os danos morais à dignidade humana vítima de condutas caracterizantes do assédio moral? Busquei analisar a eficácia da legislação existente que na atualidade punem e cobram indenizações aos culpados, concluo fazendo uma constatação da não existência de leis específicas para o fenômeno o que dificulta a sua tipificação, caracterização e enquadramento de um fenômeno real que acontece em variados contextos de

trabalho, trazendo grandes transtornos para as partes envolvidas. A sociedade deve aglutinar seus variados setores para trabalhar a educação e a prevenção de todos os tipos de violência contra os indivíduos nas relações de trabalho e emprego.

Palavras-Chaves: Assédio, Dano Moral, Indenização.

ABSTRACT

The present study aimed to identify the legal responsibility for the protection of workers against the bullying you insist on continuing as a phenomenon in modern times, which break and disregard for human dignity in labor relations and employment. Analyze how bullying occurs, seizing what reasons are associated with this practice as reflecting the punitive and preventive actions with legal orders. This study demonstrates their relevance when they propose to reflect on the theme, looking for all constituents and determinants of this reality, to explain, because it allows to initiate further studies and research that enrich the attitudinal rethink the principles of protection, which will help researchers in fostering bases in order to create a legislation on harassment in employment and labor relations. I sought a methodologically guided exploratory, bibliographical and documentary, this allows for the collection and analysis from apprehending the reality of its contradictions and not just measure a given phenomenon. The research questions of the phenomenon and tried to answer the following questions: How is characterized harassment in the employment relationship? What damages the dignity of human behavior characterizing the victim of bullying? I sought to analyze the effectiveness of existing legislation that currently charge compensation and punish the guilty, I conclude by making a finding of non-existence of specific laws for the phenomenon which complicates their tipificação, characterization and classification of a real phenomenon that occurs in various contexts work, bringing great inconvenience to the parties involved. Society must unite their various sectors to work on education and prevention of all forms of violence against individuals in labor relations and

employment.

Key Words: Harassment, Moral Damage, Indemnification.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO	15
1.1 Princípio da Dignidade.....	34
1.2 Princípio da Proteção.....	34
2 REFLEXÕES ACERCA DO PODER NORMATIVO DO EMPREGADOR É O	
 ASSÉDIO MORAL	33
2.1 Conceituação.....	34
2.2 Historicidade.....	34
2.2.1 As Mediações são Partes da Historicidade dos Conflitos por	
Assédio e Dano Moral, nas Relações de Trabalho e Emprego.....	34
2.3 Classificação.....	34
3 DANO MORAL	62
3.1 Conceito e os Elementos Caracterizados.....	62
3.2 O Dano Moral Segundo a Carta Magna.....	64
3.3 O Dano Moral no Entendimento da Consolidação das Leis Trabalhistas.....	64
3.4 Dano Moral nas Relações de Emprego.....	64
3.5 Jurisprudência.....	64
4 CONCLUSÃO	69

REFERÊNCIAS	72
--------------------------	-----------

INTRODUÇÃO

Com a função específica de analisar e refletir acerca do assédio moral nas relações trabalho, esse estudo contempla o entendimento de um fenômeno contemporâneo, mas que possui também sua gênese na estrutura social econômica do regime feudal anterior a revolução Industrial, onde o patrão era também dono das terras e não somente dono dos meios de produção. Essa visão extrema em que o trabalhador também pertencia ao patronato, numa dinâmica quase escravista, onde o direito era limitado somente às classes burguesas, que já floresciam nas arestas de uma economia voltada para o acúmulo de riquezas das famílias dominadoras dos feudos, os trabalhadores quase não tinham direitos, e o respeito do patrão, não eram evidenciados nas relações rotineiras do trabalho.

Essa prática estendeu-se até a Idade Moderna, pois, mesmo com as intervenções e as teorias socialistas dos clássicos Karl Marx e Max Weber, e o avanço da Sociologia como ciência e do Direito, a cultura que ultrapassa as idealizações e conquistas da Consolidação das Leis Trabalhistas, tem sua origem fundamentada ainda nas relações de trabalho do século XIX, que colocam o trabalhador como instrumento, e não ser humano, nas mãos de patrões inescrupulosos muitas vezes.

Somente após a Segunda Guerra Mundial, o mundo iniciou mudanças nos contextos de trabalho, que efetivaram uma nova forma de ver o homem trabalhador, não mais, como um artefato que fazia a máquina funcionar, assim como peça dessa engrenagem capitalista excludente, que visava somente produzir lucro. São nesse contexto de grande desigualdade social que as teorias liberalistas

assumem de vez as rédeas da produção industrial e das mediações dos conflitos, ainda com pequenos impactos, entre trabalhadores e patrões, empresários donos dos meios de produção.

Com a tendência gradativa de retirar o Estado de funções socioeconômicas, deixando o mercado concorrencial da produção industrial, mais livre e criando suas próprias regras, o século XIX, na última década se vê principalmente no Brasil, invadido por ideias socialistas, que organizam a classe trabalhadora em sindicatos, que no bojo das mudanças internacionais, buscou humanizar as relações trabalhistas, criando ou aperfeiçoando direitos já conquistados. Com base em outras democracias com efetiva operacionalidade, o Brasil, buscou modelos para mirar-se, oferecendo condições para que direitos trabalhistas melhorassem as relações entre a classe trabalhadora e a patronal, permitindo a abertura de canais que fossem capazes de resolver os conflitos. Porém, é necessário frisar que os trabalhadores devidamente organizados em seus sindicatos, lutaram para que seus direitos e conquistas fossem contemplados nessas negociações.

Nesse contexto de lutas, para que Leis fossem feitas ou cumpridas, muitos trabalhadores perderam suas vidas ou foram marginalizados pela sociedade ou pelo sistema político momentâneo, porém, conquistas diversas foram efetivadas, na seara do Estado Democrático de Direito, que também contemplou as relações de respeito à dignidade a pessoa humana no Direito do Trabalho. Tema que nesse trabalho, busco aprofundar, pois na contemporaneidade o tema do abuso do poder do empregador, com foco na prática do assédio moral nas relações de emprego, é forma corrente e que aflige mesmo a contragosto da sociedade e das leis, o trabalhador persiste em continuar existindo, demonstrando uma cultura arraigada

nas práticas arcaicas da servidão e do escravismo da Idade Média, que perduram ainda.

A escolha do tema se justifica, principalmente, porque analisei com base em reflexões um fenômeno bastante evidenciado na atualidade, nas relações de trabalho e que não possui, mesmo com toda a evolução tecnológica e nas leis, uma lei específica ou voltada para a problemática, motivando quase sempre a impunidade que diminui as possibilidades das vítimas buscarem a proteção jurídica à sua dignidade enquanto trabalhador.

O presente trabalho se propõe refletir sobre o tema, buscando todos os elementos constitutivos e determinantes para os contextos reais do fenômeno, com todos os cuidados teóricos e metodológicos que me facultaram uma análise mais aprofundada.

Para tanto, utilizei metodologia pautada numa pesquisa exploratória, bibliográfica e documental, por essa permitir a coleta e análise da legislação, jurisprudência e literatura pertinente, levando em consideração todos os contextos que mim permitiu analisar mais profundamente a problemática. O método dialético foi o escolhido, pois com ele consegui apreender a realidade a partir de suas contradições e não apenas measurei um dado fenômeno.

O trabalho intitulado “Assédio Moral nas Relações de Emprego”, que analisou as dimensões do princípio da proteção jurídica à dignidade moral, está dividido em três capítulos, No primeiro capítulo avaliza os Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho, enfatizando as reflexões acerca do Princípio da Dignidade e do Princípio da Proteção.

No segundo capítulo a abordagem fará uma reflexão acerca do Poder Normativo do Empregador, conceituando e aprofundando o tema quanto à historicidade e classificação.

No terceiro capítulo a abordagem focará o Dano Moral, conceituando e caracterizando, no entendimento da CLT e a jurisprudência. Finalizando com a certeza que o Assédio moral é uma realidade constatada nas relações de emprego e que as leis necessitam além de um entendimento específico, condicionar punições que evitem a impunidade, melhorando em prol do respeito à dignidade humana as relações de emprego.

1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do trabalho vem ao longo do tempo evoluindo, motivado por pressões diversas, que conjuntura historicamente os grupos de trabalhadores em sindicatos e estes buscam exigir da sociedade e dos legisladores, modificações, que desde a Revolução Industrial, paulatinamente acontecem.

A história das relações de trabalho e emprego desde a Idade Média é conturbada, marcada pela exploração do trabalho humano, por aqueles que detinham os meios de produção, muito diferente das relações de trabalho da contemporaneidade, onde os trabalhadores possuem direitos e conquistas sociais.

Com a decadência do regime feudal, vários tipos de trabalho escravo foram extinto da sociedade, porém, a industrialização dos processos produtivos não diminuiu a distância entre o trabalhador e o respeito a sua dignidade por parte do empregador. As regulamentações jurídicas com foco no trabalho, vieram somente após a Revolução Industrial, pois tornavam-se evidentes a completa falta de direitos do trabalhador, além de condições totalmente impróprias de ambientes de trabalho que, somente com a intervenção da lei, iniciou-se uma revolução na forma organizativa e de direitos nas relações de trabalho e emprego.

1.1 Princípio da Dignidade

A Lei Maior que normatiza quase todo tipo de relacionamento num Estado Democrático de Direito já faculta o respeito a dignidade humana, pois, os

doutrinadores e Legisladores, bem como a sociedade mensuram além da liberdade individual, o direito a opinião de todo o indivíduo, que fundamentam a vida em sociedade, buscando nesses contextos priorizar os valores inerentes a vida em comum, e assim exteriorizar outros direitos onde o respeito a dignidade humana e seus valores, sejam a gênese dos demais.

O direito é característico da vida em sociedade e da condição humana, que busca nesse sentimento de pertencimento aliar-se a outros em busca de melhores condições individuais e coletivas. A Sociedade é fruto dessa necessidade natural de coligar-se, para melhor proteger-se, ou simplesmente sentir-se protegido, sendo isso determinante para as concretizações ou as aspirações humanas, em busca de melhores dias para ele ou para sua família. O princípio da união e da socialização, remota a necessidade de lutar para sobreviver, condicionando o coletivo às conquistas, descobertas e assimilações da cultura e das regras, tendo o Direito como mola mestra e propulsora para todas as transformações da sociedade. (SILVA, 2005)

As Leis nasceram das diversidades humanas e das necessidades de proteção do coletivo, da sociedade, é o conjunto de regras e limitações que nasceram nas necessidades subjetivas do ser humano em proteger-se das ações daqueles que, por motivos questionáveis perdessem o senso a razão e o poder de controlar-se, pondo em risco outras pessoas ou a sociedade e suas conquistas. Toda a estrutura legal da República e do Estado se fundamentam na dignidade humana, pois ela é o centro de toda a dinâmica relacional da sociedade, propiciando todas as conquistas em função da pessoa humana. (CAMILO, 2004)

Com todas as características que a sociedade apresenta, conceituar a dignidade humana não representa tarefa tão simples, e para protegê-la dentro de

parâmetros legais é ainda mais complexo. Porém essa qualidade é inerente à espécie humana, pois é muito antiga as discussões acerca do significado do termo, que advém do latim e reflete a importância do ser humano, enquanto cidadão independente de qualquer atributo, todas merecem respeito, mais somente com o advento do cristianismo, o termo dignidade humana, como forma de respeito individual começa a concretizar-se, e amplia a visão jurídica acerca do termo, na sua praticidade, tendo como ideia principal a proteção do direito humano de existir e ser respeitado na sociedade.

A ideia de que todo o ser humano é possuidor de dignidade é anterior ao direito, não necessitando, por conseguinte, ser reconhecida juridicamente para existir. Sua existência e eficácia prescindem de legitimação, mediante reconhecimento expresso pelo ordenamento jurídico. No entanto, dada a importância da dignidade, como princípio basilar que fundamenta o Estado Democrático de Direito, esta vem sendo reconhecida, de longa data, pelo ordenamento jurídico dos povos civilizados e democráticos, como valor unificador dos demais direitos fundamentais, inserindo nas Constituições, como um princípio jurídico fundamental. (SZANIAWSKI. 2005, p. 143)

Nessa afirmativa o autor consegue reforçar a ideia e o conceito de que a dignidade humana não pode com facilidade fixar-se a um ordenamento jurídico e nem mesmo constitucionalmente consegue-se explicar sua finalidade ou propósito, sem recorrer a erros ou alusões equivocadas sobre o tema, porque necessitou-se de muitos anos de estudos e definições para que o indivíduo, antes sem respeito a sua dignidade, pudesse conviver em sociedade, usufruindo de direitos individuais, capazes de protegê-los e edificar outras conquistas com base nesse respeito a dignidade.

Mesmo sendo evidente a dificuldade em conceituar a dignidade humana, individual e coletiva, deixá-lo fora dos parâmetros e conceitos legais é meramente facultar aos demais direitos, a falta de conteúdo humanístico que é o cerne de

qualquer Constituição, pois , elas não foram criadas para assegurar ao Estado, o poder ou sua estruturação, mas , para assegurar à sociedade e o seu controle sobre o mesmo, delimitando o seu poder e sua ingerência nos fatos e na vida do cidadão. Compreender juridicamente a dignidade humana, requer conhecer e caracterizar os aspectos quase cognitivos das necessidades humanas, pois, o homem não é a Lei , mais deve criá-las, para regimentar o ordenamento social e de direito, podendo assim, ser protegido por ela e proteger a sociedade. (SARLET, 2007)

É importante frisar que, quanto mais uma sociedade compreende ou define melhor a conceituação e a prática à dignidade humana, mais essa sociedade encontra-se em patamar superior as demais, nessa sociedade o respeito as limitações humanas e a complexidade das emoções e desejos, tornando possível usá-la como a gênese das Leis que servirão a sociedade. Os conjuntos de ações que legitimarão os entendimentos jurídicos acerca da dignidade humana, só terão validade, se acompanhada de detalhamento do que se entende por dignidade em todos os aspectos, em especial nas relações de trabalho e emprego que é o tema desse estudo. A constitucionalidade do direito à dignidade humana e ao respeito nas relações de emprego trás à tona o respeito individual do trabalhador.

...O Constituinte deixou transparecer de forma clara e inequívoca a sua intenção de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embaçadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive (e especialmente) das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, que igualmente integram (juntamente com os princípios fundamentais) aquilo que se pode – e neste ponto parece haver consenso – denominar o núcleo essencial da nossa Constituição formal e material. (SARLET, 2007, p. 61)

No âmbito do trabalho e do emprego, nas relações entre empregados e patrões o respeito à dignidade humana terá que ser cadenciado, sem necessidade de uso das leis, porém, em determinados casos, somente com a intervenção de Lei,

que se aproxime da especialidade, para melhor mensurar de que forma poderá se criar formas protetoras e punitivas se for o caso. Nesses casos a interpretação do que diz a Lei, é o primeiro passo para se chegar a acordos e a resolução dos problemas que decorreu da falta de respeito a dignidade.

O fator da pessoalidade existente nas relações de trabalho, também pode caracterizar-se como uma forma de proteção individual, onde prioriza-se certos aspectos relevantes para o trabalhador, tais como: saúde, seguro de vida, férias, segurança. Nesse relacionamento desigual é caracterizado pela relação quase impessoal, onde a empresa, muitas vezes é somente representada por um cargo e suas convenções e rotinas, quando não o dono da empresa se introspecta na função e considera-se superior, acreditando que pode burlar ou ultrapassar os direitos e deveres do cidadão e as leis, tentando em certos casos, distorcer a finalidade das relações de emprego, desrespeitando a dignidade humana do trabalhador e distorcendo a real necessidade do indivíduo no contexto de trabalho. (RUFINO, 2007)

O respeito a dignidade humana do trabalhador é fator de relevo essencial nos relacionamentos de emprego, pois, o trabalhador representa nessa dinâmica somente a si próprio, enquanto por sua vez, o empregador constitui-se por um cargo, ou representa diretamente a empresa ou o negócio. Nessa relação o nível de desigualdade é histórico, colocando o trabalhador sempre em situação de inferioridade que o torna fragilizado frente ao assédio ou desrespeito do empregador. Essa relação é falha também com base na sua historicidade, motivadas pelo relacionamento escravista oriundas de séculos de opressão e falta de uma legislação específica com punições sérias que diminuíssem ou mesmo aplacassem qualquer iniciativa que ferisse a dignidade do trabalhador.

(...) a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos a existência digna (art.170 cf/88), a ordem social visará realização da Justiça social (art. 193 cf/88), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art.205 cf/88) ect., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana”. (SILVA, 2005, p. 105).

As empresas ou a própria dinâmica mercadológica, deve criar condições para melhor relacionar-se com os trabalhadores, oferecendo-lhes condições mínimas, para que se cumpra o que preconiza as leis, que regulamentam essas relações, tendo os sindicatos e a própria sociedade, como órgãos fiscalizadores do respeito à dignidade humana, servindo também, como mediadores dos conflitos, que surgem dessa dinâmica organizacional do emprego e do trabalho.

A Constituição Brasileira, mesmo as construídas nos períodos militares, já enfatizava direitos e respeito a dignidade humana, que ao longo do tempo e com o aperfeiçoamento das leis, instituíram-na como importante norteadora das demais leis e o que dava sentido a busca por direitos. Nas relações de emprego o respeito a dignidade deve ser uma constante busca por ambas as partes envolvidas, trabalhadores e empregadores, que juntos devem resolver motivações conflitantes ou de uso inadequado do direito, já enfatizados nas leis e na Constituição (NASCIMENTO,2009).

A Sociedade deve cobrar das empresas e dos seus responsáveis que cumpram as leis onde a dignidade humana do trabalhador, é priorizada, tornando com isso que as relações de emprego aconteçam em contextos cada vez mais transparentes e éticos, onde ambas as partes se respeitem e se completem nesse contexto sem infringir ou cometer abusos de poder, que arruinem as verdadeiras aspirações para com o trabalhador.

1.2 Princípio da Proteção

Entende-se como princípio, tudo aquilo que tem por finalidade antecipar algo, ser início de tudo ou mesmo, servir como parâmetro, como regra ou como norma. O princípio na legislação serve quase a essa mesma função, transmitindo coerência, ordenamento as leis basilares, para melhor exteriorizar a vontade mais da Constituição e das Leis existentes no país. Já no Direito do Trabalho, não se evidencia diferenças de utilização, e objetivo para com os princípios, suas funções são basicamente as mesmas, pois, o tema frisado, continua sendo as leis e seus objetivos na proteção dos direitos do trabalhador. A função maior dos princípios é proteger o cidadão, buscando igualmente sanar qualquer problema que por ventura esteja privando o cidadão de seus direitos ou de sua liberdade.

Serve também o princípio para diminuir as desigualdades existentes nos relacionamentos entre empregado e empregador, pois, as diferenças existentes entre ambos, encontram-se somente em alguns contextos tais como: cultural, econômica ou por vezes intelectual. No mais, eles são cidadãos iguais, e reconhecidos pelas leis e pela Constituição nos mesmos direitos e deveres por isso devem pelos princípios serem ambos protegidos. Essas diferenças ainda que existam não devem ser limitantes para um relacionamento pautado no respeito a dignidade humana. (DELGADO, 2008)

O princípio de proteção nas relações de trabalho e emprego devem nortear as resoluções conflitantes que acontecem, nessa dinâmica gerada pela produção de serviços, ou bens, onde o empregador, por vezes, torna-se prepotente

e não consegue abrir um diálogo, onde os direitos mútuos sejam respeitados, e onde a mediação dos conflitos, sejam pautados pelo respeito as leis e seus princípios.

O princípio protetor do trabalhador resulta de normas imperativas e, portanto de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho – uma linha divisória entre a vontade do estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dor contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal. (SUSSEKIND, 2002, p. 110)

Para o Estado é função maior proteger os cidadãos e nada mais seguro, que criar normas, regras e leis, que conjuntamente sirvam para externar a vontade do estado, em tutelar o cidadão, seja ele trabalhador ou não. Dentro desse contexto não só as leis que regem as negociações trabalhistas, mais as demais leis são originárias de pressões sociais, para que se instrumentalize variadas formas protecionistas, onde o estado possa agir com uso das leis na função de orientar, julgar e punir as infrações.

Nas relações de emprego e trabalho, podem acontecer diversos problemas inerentes a busca por resultados, frente a uma economia dinâmica e extremamente concorrencial, que globaliza até mesmo culturas estrangeiras que aos poucos alteram relacionamentos e comportamentos, pois, em outros países muitas vezes tornar-se normalidade alguns gestos ou formas de discussão, que não aceitamos, ou a cultura do nosso povo e as nossas leis não acham convenientes. As relações no trabalho destacam por essa multiculturalidade dos diversos povos que internacionalizam suas empresas pelo mundo, diversos modelos administrativos e gerenciamentos, onde cada empregador, dependendo de suas raízes culturais, tratam seus empregados de variadas formas, onde, somente as leis, podem garantir

aos trabalhadores a proteção necessária ao desempenho de suas funções e seus direitos. (MENDES, 2008)

Quando as leis destinadas a instituírem um ambiente de respeito e igualdade, entre as partes no ambiente de trabalho e emprego, foram criadas, explicitava abordar um ambiente que na prática não existe por completo, onde o empregador coloca-se numa posição de igualdade frente ao empregado e ambos possuem uma relação não conflitante. Os legisladores ao planejar criar as leis que se responsabilizam ou norteiam os relacionamentos empregatício e de trabalho, tentaram diminuir o distanciamento existe entre patrão e empregado, protegendo com muito mais princípios os empregados, pois, além de serem a grande maioria, são quase impotente, frente ao poder gerido pelo empregador.

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se a atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivos, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. (DELGADO, 2008, p. 198)

Resulta dessa prática protecionista da Lei para o trabalhador, situações conflitantes decorrentes do patrão achar que possui menor valor perante a lei, e que a mesma confere razão ao empregado mesmo este estando descoberto de provas ou antecedentes que maximizem sua razão e direito. Daí muitos processos arrastarem-se, durante muitos anos, até o julgamento final, o que poderia acontecer com uma maior brevidade e efetividade, dando condições do prejudicado em tempo hábil sentir-se amparado pelos direitos que a Lei lhe outorga.

É correto afirmar, que os princípios de proteção devem continuar existindo mesmo contra a vontade de muitos empregadores, porém ele não serve somente

aos interesses dos empregados, pois eles existem para regerem um contexto dialógico entre as partes envolvidas, trazendo luz e entendimento que possam traduzir-se em reciprocidade e respeito mútuo, beneficiando a todos e melhorando as relações de emprego e trabalho.

2 REFLEXÕES ACERCA DO PODER NORMATIVO DO EMPREGADOR E O ASSÉDIO MORAL

Com o advento da Revolução Industrial, que rompe de vez laços com a produção totalmente artesanal do período feudal, cria-se também um vínculo mais próximo entre o empregador, donos dos meios de produção e empregado, que agora e recebe em dinheiro o resultado do seu trabalho, fato esse, que mudou de vez as relações trabalhistas no mundo. Nesse contexto evolutivo das formas de produção, as regras eram ditadas pelo empregador que arraigados em costumes e culturas feudais, muitas vezes, tratavam seus empregados como escravos, impondo regras, horários à sua conveniência produtiva, trazendo sérios problemas aos trabalhadores, que aos poucos foram reagindo, criando sindicatos e associações de classes e categorias, para juntos, lutarem por direitos nessa dinâmica produtiva.

Esses novos contextos criaram grandes desigualdades que somente, com a criação de leis e normas protetoras dos trabalhadores de conseguir minorar a situação de quase escravidão das ações dos empregadores que não permitiam evoluções nessas relações de trabalho e emprego, nem conquistas onde a dignidade humana fosse respeitada como princípio.

2.1 Conceituação

As condições de trabalho e emprego foram evoluindo, conforme foram realizadas lutas, e conquistas das categorias organizadas, da sociedade e dos legisladores, que fundamentaram as bases legais condizentes com esses novos contextos de produção, exigindo uma visão antecipada das ações e uma maior transparência nas relações entre empregador e empregados, diminuindo as arestas existentes no ambiente conflitante e desigual do passado, onde o trabalhador tinha seus direitos aviltados constantemente, não podendo por vezes, reagir ou proteger-se na Lei, pois, elas eram insuficientes e determinantes para essa desigualdade.

Se por um lado o trabalhador era desrespeitado, por outro, o empregador tinha e gozava de direitos ultrajantes que instalava uma lacuna cada vez mais separatista e excludente entre as duas partes envolvidas, determinado um distanciamento entre ambos que prejudica toda e qualquer viabilidade de relacionar-se num ambiente de reciprocidade onde todos os direitos sejam de ambos respeitados.

As leis visavam o entendimento entre empregadores e trabalhadores na sua gênese, davam plenos poderes aos empregadores, pois, a própria sociedade, na época formada pelas pessoas que detinham o poder de produção e os meios, e que controlavam com mão-de-ferro a política, tinham também a qualificação para legislar, acerca da sociedade e de suas categorias, determinando normas, padrões e princípios que em muitos casos, prejudicaram grande parte dos trabalhadores, que já faziam número, numa sociedade burguesa dos séculos XVIII e XIX, que insistia em sobreviver massacrando os trabalhadores. Mudavam constantemente os

entendimentos e direcionamentos legais que além das vantagens para os empregadores, oprimiam os empregados. (NUNES, 2002)

Amparados pelas leis da época os empregadores sentiam-se poderosos e podiam quase tudo, além de mandarem na política, detinham o poder econômico e não aceitavam relações ou diálogos com os empregados, o que originou lutas ferrenhas entre esses dois segmentos da sociedade. Até ajustarem suas diferenças e seus entendimentos dos papéis que representavam nessa dinâmica econômica e de produção, seguiram se degladiando até o início do século XX, quando reformulações a nível mundial, acontecidas no campo das legislações trabalhistas impuseram, mudanças radicais nas relações de trabalho e emprego também no Brasil.

Com uma forte tendência em manter-se atrelados a formas antiquadas de relacionamento trabalhistas, onde o empregado era constante humilhado e quase não tinham direitos, os empregadores relutaram em fazer ou aceitar as mudanças que estavam ocorrendo, e exigiam adaptações, que a princípio eram mais difíceis para os empregadores absorverem. Fato esse que motivou grandes conflitos nos campos da legislação trabalhista.

Os vários princípios que foram exigidos e criados no intuito de proteger o trabalhador, não extinguiram certos preceitos enraizados na cultura dos empregadores, que desejavam sempre o controle das situações, onde pudesse utilizar seu domínio dos meios de produção, para conseguir o que desejasse, cometer os diversos abusos, sem que para isso, fosse punido, surgindo desse comportamento, muitos dos problemas que enfrentamos na atualidade nos contextos de trabalho e emprego. (RUFINO, 2007)

O trabalhador, refém de uma legislação voltada a proteger os interesses patronais, muitas vezes foi forçado a aceitar humilhantes formas de trabalho, além de salários incompatíveis com as funções e desrespeito total a dignidade humana, traduzida na falta de espaço, liberdade e diálogo, com limitações prescritas na Lei o trabalhador não conseguia proteção nem direitos, somente diminuídas com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que foi criada tendo como principio norteador o respeito as condicionantes da dignidade humana.

O assédio moral não é um fenômeno da atualidade, mais, uma forma de desrespeito ao trabalhador que durante muito tempo, evidenciou-se nos contextos de trabalho e emprego, impregnada de rituais e preceitos arcaicos onde o empregador sente-se dono ou benfeitor do empregado e, portanto aquele que determina as ordens e até mesmo, a forma comportamental de seus trabalhadores, o que lhe abre condições de intervir até mesmo nas escolhas de seus subordinados. O ato de assediar o empregado no trabalho é a evidência que esses costumes enraizados na cultura empresarial ainda não dissiparam, evidenciando também a grande necessidade de fiscalização por parte das sociedades, dos trabalhadores e dos juristas para que fatos não ocorram, e quando ocorrer, sejam eles punidos com rigor.

O assédio moral é constituído por condutas abusivas de superiores hierárquicos a sobre subordinados, ou deste sobre aqueles (assédio vertical) (descendente ou ascendente) ou de colegas (assédio horizontal), que cria um ambiente de degradação no entorno laboral, tornando extremamente penoso e, às vezes, insuportável ao trabalhador a continuidade da relação de trabalho e emprego. (LIMA FILHO, 2009, p. 37)

Não existe na lei, nada que possa configurar-se direito do empregador, para que o mesmo, usando de poder e pré-potência cometa algum abuso que faça o empregado sentir-se humilhado ou assediado de qualquer forma ou maneira. A lei

não regimenta essas atitudes, seja ela de qualquer um dos lados dos contextos. Também não faculta ao empregado destratar ou assediar o seu companheiro laboral, sob pena de responder as especificidades da lei trabalhista.

É necessária a aprovação de um Projeto de Lei que configure o assédio como crime, uma vez que muitos casos são julgados sem a devida sanção, ensejando apenas indenização por parte do ofensor (caso o dano moral da vítima fique comprovado), o que pode não ser tão assustador aquele, já que não tipifica a conduta praticada pelo ofensor como possível de se lhe aplicar uma pena criminal equilibrando e justa que desestimularia a reincidência. (RUFINO, 2007, p. 74)

Necessitamos com urgência de mudanças que operacionalizem punições determinadas por Lei, que configurem uma reação da sociedade contra os ditames de empresários que se julgam acima da Lei e continuem cometendo abusos e assédios morais, acobertados pela frágil punição, que mais parece impunidade.

2.2 Historicidade

Contrariando os dispositivos legais o assédio moral nas relações de trabalho e emprego, ainda é utilizada no país: nas culturas agrícolas, nas empresas de todos os tipos, nos serviços domésticos, essa realidade é complexa e violenta, reflexos das desigualdades de poder, Social e econômico, que trazem problemas para o trabalhador, tendo seu futuro comprometido com problemas psicológicos e de saúde geral. Sofrem a violência da negação de seus direitos e respeito a sua dignidade, e são obrigadas a convivência da sociedade que, entende o fato como

inevitável certas vezes, e até desejável, para que o trabalhador aceite e mantenha o seu emprego.

Tanto a normalização que determina punições como, o desrespeito a dignidade humana do trabalhador encontra-se, nesse caso em particular, o desrespeito, impregnado historicamente nas variadas formas de relações dos empregadores com os empregados. É antigo o tratamento desrespeitoso que o empregador muitas vez evidencia em sua empresa, para com os seus funcionários, não se importando muito com os resultados negativos para o funcionário ou as punições que poderá a vir sofrer. Sempre acreditando que, naquele contexto reservado de sua empresa, ele determina as ordens e as normas, sobrepujando o poder da lei constituída, não se importando com nada. (FLORINDO, 2002)

As empresas com o passar do tempo e por causa da dinâmica mercadológica, que impuseram éticas e normas de competitividade exigiram também um arcabouço de condições a participação delas na economia do país, porém os relacionamentos internos vividos por todos os empregados e patrões, em seus determinados contextos, conferem aos participantes, estímulos diferenciados de ações, somente controlado pela ética e pelas leis e normas sociais e internas da empresa, fugir a esses parâmetros, não se caracteriza tarefa difícil, pois nesses contextos cada um exerce um papel de importância no organograma gerencial da empresa, conferindo, melhores salários a uns, menores a outros, poderes a alguns e subordinação a outros.

2.2.1 As mediações são partes da historicidade dos conflitos por assédio e dano moral, nas relações de trabalho e emprego

As mediações são partes da historicidade dos conflitos por assédio, e dano moral, nas relações de trabalho e emprego. A escola de Harvard foi muito eficiente nos estudos da negociação, nessa visão de ganhos mútuos, da separação das pessoas dos problemas; da diferenciação entre interesses e posições. E, depois, na década de 80, da mediação. Trazendo-nos o chamado modelo de Harvard.

Novos estudos, modelos e técnicas de mediação foram se sucedendo e os mais utilizados para resolver conflitos em todos os níveis inclusive nas áreas trabalhistas são:

O modelo transformativo tem por base a ideia da modificação da maneira dos envolvidos em um conflito se relacionarem;

O modelo circular-narrativo contribuiu com técnicas de comunicação, já que a teoria da comunicação é um dos pilares da mediação;

A proposta da interdisciplinaridade na mediação técnica em conflitos de família;

A metodologia de mediação focada nas populações de baixa renda;

A abordagem de mediação desenvolvida para contextos de crimes de gênero e família;

A mediação em segurança integral e;

A mediação comunitária em política de justiça, segurança, habitação, saúde, educação, entre outros.

Não há uma ou outra escola ou metodologia de mediação que seja a melhor. Para cada caso concreto e contexto, uma ou varias metodologias podem ser aplicadas, dentro de uma estratégia predefinida pelo mediador.

Devemos considerar as culturas, os sistemas, a natureza das relações conflituosas, o grau de violência, a judicialização dos conflitos ou não, a situação compartilhada pelos envolvidos e de cada um deles individualmente, o sujeito que praticará a mediação (agente comunitário advogado ou técnico), o momento e o espaço em que se dará a mediação (se foi proposta ou não uma ação judicial; se a mediação será realizada num escritório, no fórum, na comunidade), além dos conflitos sociais e das violências estruturais existentes. (LIMA FILHO, 2009)

Na teoria, a mediação parece bem simples. Quantos de nós já não auxiliamos os outros a resolverem os seus problemas? Mas só isso não basta, pois muitos dos sujeitos em conflito ainda enxergam o mundo com a visão adversarial, ou seja, como se o outro fosse o inimigo, sem conseguir separar os problemas das pessoas e que ainda e relacionam de forma violenta. Visão que necessita ser previamente transformada com o uso de técnicas, a fim de que obtenha a segurança de todos os envolvidos no processo de mediação, inclusive do mediador. O conhecimento técnico, com a prática, dá conta disso, mas é preciso capacitação e treinamento.

Como já afirmado, a mediação está voltada para conflitos intersubjetivos ou interpessoais. A mediação trabalhará com visitas á administração de conflitos entre sujeitos, não só pessoas, pois nem tudo se resume às relações entre humanos. Há pessoas jurídicas (umas regidas pelo direito publico, outras pelo direito privado), grupos sociais, quase pessoas etc.

Os conflitos intersubjetivos surgem a partir do momento em que pretensões individuais ou grupais não são satisfeitas, seja porque aquele que poderia satisfazê-las não o faz, seja porque o próprio direito veja sua satisfação voluntária.

A mediação preventiva dos conflitos trabalhistas por um assédio ou outros problemas, pode ser entendido como um processo não adjudicatório, ou seja, um instrumento que não implica decisão judicial e que visa à administração pacífica de conflitos, em relações continuadas, importa num conjunto de técnicas voltadas para conflitos intersubjetivos (permeados ou não por conflitos sociais ou violência); é reciprocamente voluntária: não obrigatória; é confidencial: o que é dito na sessão de mediação não pode ser objeto de testemunho, relato a terceiros ou aos envolvidos não presentes na sessão (é lavrado termo de confidencialidade pelo mediador e pelas partes-tema na capacitação); é informal: suas etapas não precisam seguir sequência rígida, mas o que fazer leva em conta uma técnica adequada . (THOME, 2009)

A mediação preventiva de conflitos também proporciona espaços de confiabilidade, segurança e respeito; caso não seja possível, a sessão ou a mediação é suspensa disponibiliza aos sujeitos meios ao equilíbrio de poderes, ao protagonismo, empoderamento (empowerment), a auto-reflexão, mudança da visão adversarial (de inimigos e luta). Deve gerar aos envolvidos instrumentos para que possam ser senhores de seus próprios destinos de maneira pacífica, separando o problema das pessoas; disponibiliza aos sujeitos o alcance dos motivadores e efeitos da juridificação e das judicialização das relações: outros modos de ver a relação e o conflito, diferentemente de somente enxergar pela ótica do direito, do processo ou “por no pau”, como muito ouvimos, visa à flexibilização de posturas

rígidas dos envolvidos em conflitos intersubjetivos; á uma comunicação mais eficiente entre eles e a transformação do padrão relacional, muitas vezes disfuncional. (HIRIGOYEN, 2002)

É necessário frisar que a mediação preventiva de conflito nos contextos de trabalho e emprego, proporciona meios a sua autoresponsabilização, para que as pessoas em conflito assumam seus deveres e responsabilidades e entendam que fazem parte do conflito, são responsáveis por sua gestão, mesmo não se confundindo com o problema. Então, se os sujeitos realmente entenderem-se e se chegarem por si mesmos a um pacto, serão responsáveis por ele e não o descumprirão; trabalhar a identificação pelos envolvidos dos fatores que denotam a escala dos conflitos para situações de violências e de crimes; somente, se possível e desejado pelas partes, proporciona a celebração de acordos, escritos ou não, que venham delas, por elas e para elas, sem sugestões ou pressões: o acordo não é o objetivo da mediação. A redação de eventual acordo não e feita pelo mediador se houver efeitos jurídicos, é importante o aconselhamento das partes mediante o encaminhamento a um advogado ou defensor.

A mediação preventiva é praticada por um terceiro, capacitado e treinado, estranho ao conflito, que não esteja no exercício da autoridade decisória e que atua em equidistância, utiliza técnicas de comunicação, escuta ativa e negociação (temas tratados na capacitação) e que deve ser remunerado: pelos interessados ou pelo projeto. Excetua-se dessa hipótese o mediador comunitário, cujo trabalho é realizado por um agente da comunidade, de natureza essencialmente voluntária. Esclarece-se que as políticas públicas estatais (em justiça, segurança integral, saúde, educação, trabalho) que veiculam a mediação comunitária, devem prever: sustentabilidade ou autosustentabilidade, instrumentos eficientes à seleção dos

agentes, meios à sua adesão, vinculação, capacitação, treinamento, supervisão e seu deslocamento, uso de espaço físico e telefone sem ônus pelo agente, além da natural transitoriedade dos agentes comunitários.

2.3- Classificação

É complexo classificar os direitos do indivíduo na sociedade tendo como basilador a personalidade, pois é bastante multifacetado esse princípio, mais sabe-se que, o indivíduo e sua complexa estrutura física e mental, merecem pela lei, esses direitos, que devem ser respeitados, são esses:

“A) direitos físicos; B) direitos psíquicos; C) direitos morais; os primeiros referentes a componentes materiais da estrutura humana (a integridade corporal compreendendo: o corpo, como um todo; os órgãos, os membros; a imagem, ou efígie); os segundos relativos a elementos intrínsecos a personalidade (integridade psíquica, compreendendo: a liberdade; a intimidade; o sigilo) e os últimos, respeitantes a atributos valorativos (ou virtudes) da pessoa na sociedade (o patrimônio moral, compreendendo: a identidade, a honra; as manifestações do intelecto)”. (BITTAR.2001.p-117)

O homem enquanto cidadão, é protegido por lei, em qualquer contexto, seja nas relações de trabalho ou noutras, ele sempre será alicerçado por institutos defensivos, se faz necessário, que o cidadão conheça os seus limites jurídicos para não incorrer em abusos.

Reforço a ideia de que a violência nas relações conflituosas de emprego e trabalho necessitam serem mediadas, e aos poucos, e através de leis específicas, serem extirpadas dos contextos relacionais entre empregados e empregador. Mediar

os conflitos, essa é inicialmente a solução, porém é necessário distinguir, mediação de conciliação.

A mediação trabalhará nas situações de conflitos intersubjetivos, em relação continuadas, através de um terceiro, equidistante, estranho ao conflito, que não tem poder decisório a respeito do conflito mediado. Visa à transformação do padrão comunicativo e relacional dos envolvidos para patamares mais funcionais, com vistas a que eles cheguem à administração do conflito, por si mesmo.

O mediador não propõe, não aconselha, não sugere.

A conciliação atua sobre disputas intersubjetivas, em relações não continuadas, também é realizada através de um terceiro equidistante, estranho à disputa, que tem o poder decisório sobre ela ou age em nome de quem a tenha. A conciliação objetiva um acordo. O conciliador propõe aconselhar e sugere. Não ocorrendo o acordo, haverá decisão.

A mediação é um instrumento não adjudiciário (não será exercido por um juiz em suas atribuições de julgador ou conciliador) que visa facilitar a comunicação participativa, propiciando aos envolvidos em uma situação de conflito, violência e/ou crime, a transformarem a dinâmica de comunicação e de relacionamento, alcançando, em grande parte das vezes, acordos criativos que satisfaçam suas reais necessidades. O acordo não é a meta da mediação que procura ir mais a fundo, na funcionalidade do relacionamento. Os acordos vem como consequência. Quando procuramos apenas um acordo não necessariamente estaremos alcançando o aspecto relacional e prevenindo novos problemas, naquele mesmo conflito.

A mediação, segundo seu foco, ator e metodologia, pode ser:

ÂMBITO DE ATUAÇÃO DA MEDIAÇÃO: a mediação pode ocorrer no âmbito privado ou publico, estando vinculada diferentemente, ou não, ao estado, nas políticas de

segurança, saúde, educação, habitação, justiça e ao judiciário (diversas fases do processo judicial: pré-processual, para-processual ou após o processo), ela pode ser realizada por técnicos advogados, por agentes comunitários em integração.

MEDIAÇÃO TÉCNICA INTERDISCIPLINAR: é indicada para conflitos mais complexos e em contextos de violência e crimes. Na categoria técnica, a mediação pode ser realizada por profissionais de distintas áreas de formação. Exemplificando: um mediador com formação em psicologia e outro em direito ou um mediador com formação em serviço social e outro em engenharia, todos com capacitação própria em mediação. A formação de origem facilita os diferentes olhares e as diferentes escutas.

MEDIAÇÃO TÉCNICO-COMUNITÁRIA: realizada somente por técnicos ou em parceria com agentes comunitários. Voltada às comunidades que estejam muito contaminadas por conflitos e violências sociais e problemas estruturais. Pode agir em conflitos que envolvam membros da comunidade, além daqueles de interesses da comunidade e da sociedade.

MEDIAÇÃO COMUNITÁRIA: é realizada por agentes comunitários, nas situações de conflito que envolvam alguns membros da comunidade, ou de interesse de toda a comunidade (como, por exemplo, a ausência de escolas, hospitais, transporte etc). A mediação comunitária deve buscar agir em sintonia com a rede pública. O agente comunitário, formado em mediação comunitária, faz parte da comunidade, ficando mais fácil o seu relacionamento e o reconhecimento pelos demais membros da comunidade. Além disso, a ação do agente comunitário facilita a identificação dos problemas locais e dos conflitos intersubjetivos, pois ele está dentro do contexto comunitário. Conhece os costumes e códigos dos mediados, sendo mais acessível aos membros da comunidade.

É totalmente desaconselhada a mediação comunitária para contextos de crime e violências, justamente porque o mediador comunitário faz parte da comunidade, mora ou lá trabalha, podendo colocar-se em risco. Assim, é importantíssimo que o mediador comunitário identifique o que são violências e se o conflito trabalhado está escalado para patamares de violências, justamente para preservar os envolvidos e a si mesmo.

No exato momento da explosão da raiva e da violência, ninguém ouve ninguém! Jamais o mediador deve intervir no momento das violências, pois as emoções estão acaloradas e ninguém ouve mais ninguém. Situação diametralmente oposta de dois aspectos relevantes da mediação: respeito e funcionalidade da comunicação.

3 DANO MORAL

Não pode haver na sociedade e nas relações de trabalho e emprego, ato tão covarde e prepotente quanto o assédio por ambas as partes envolvidas, porém caracterizá-lo é tarefa árdua, pois, quando acontecem, estão na sua maioria, envolvidos nos mais recônditos e obscuros locais, onde impossibilita muitas vezes, a ação punitiva da justiça, causando grande desânimo e desalento às vítimas, que sentem-se desprezadas pela Lei e pelo respeito a sua dignidade que naquele momento, não é por ninguém protegida ou defendida.

Caracterizar o assédio que é possível de punição indenizatória, requer contextualizar o ato, buscando provas comprobatórias que possam definir e reforçar a idéia realística do ato, para se buscar maneiras legais de punição ou indenizações, que no cerne não altera o ato, ou mesmo nos dá a certeza de sua continuidade ou cessação, porém, algo deve ser feito para repetir tal gesto injusto, tentando minimizar o impacto psicológico na vítima, que possivelmente venha também, em alguns casos, à perder o emprego, tamanho é o ato nefasto do assédio.

3.1 Conceito e os Elementos Caracterizadores

O assédio moral, que causa o dano moral é um fenômeno que já, há muito tempo vem sendo estudado e pesquisado, sempre com a finalidade de esclarecer as causas motivantes ou originárias, por vários campos do conhecimento

humano, que vão da Medicina ao Direito, Psicologia, Ética, Filosofia, todas procurando respostas, que fundamentem esse comportamento humano violento. Esse comportamento se manifesta em vários contextos sociais, divergentes ou não, surgem dessa socialização onde o homem, tenta por variados motivos ser superior ao outro ou possuir o outro, como objeto, mercadoria com preço e rótulo. Porém, esse comportamento é muito antigo, existe desde a formação dos primeiros grupos humanos.

Pode ser traduzido de diversas formas, mas, todas sem exceção transcrevem como uma atitude violenta contra a pessoa um desrespeito a dignidade humana e as normas de conveniência social pacífica e ordeira. Conseguem-se nesse ato suplantar as barreiras existentes na formação do caráter humano, onde o ego supera o super-ego e emerge para o não cumprimento de nenhuma determinação ética ou moral.

Nesse momento o homem enquanto criatura racional perde completamente sua racionalidade, passando à agir por instinto, o que fatalmente irá levá-lo à cometer abusos múltiplos, infringindo Leis, ordenamentos jurídicos de todas as espécies. Esse assédio não acontece especificamente na frente de testemunhas, o que fica ainda mais difícil caracterizá-lo ou prever ações, assim como defesa e repressão, porém a ação punitiva posterior só acontecerá, mediante queixa crime da vítima, que em muitos casos preferem calar-se.

Nos contextos de trabalho e emprego o assédio apresenta variadas conotações e multifacetados aspectos, pois, acontecem por variadas motivações e pode ser definido de diversas maneiras.

O assédio moral é constituído por condutas abusivas de superiores hierárquicas sobre subordinados, ou deste sobre aqueles (assédio vertical, descendente ou ascendente) ou de colegas (assédio horizontal), que cria

um ambiente de degradação no entorno laboral, formando extremamente penoso e, às vezes, insuportável ao trabalhador a continuidade da relação a continuidade da relação de trabalho ou emprego. (LIMA FILHO, 2009, p. 37)

Ou podemos ainda conceituar de outras formas, porém a violência não mudará, assim como conceituamos, o ato injusto, continuará sem prescindência nas relações de emprego e trabalho.

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 17)

Nos contextos de trabalho e emprego, acontecem diversos comportamentos degradantes da dignidade humana, muitas vezes, mais humilhantes, porém, sua caracterização como assédio dependerá da repetição ou continuidade do gesto ou do ato.

O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência a mudança de local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. O mobbing não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações dentro de um lapso de tempo. (GUEDES, 2003, p. 02)

Então como afirma GUEDES, somente com repetições frequentes do mesmo gesto a mesma pessoa, se poderá caracterizar, como ato de ilicitude, ou seja, nesse caso, que fere a dignidade humana, provocando problemas de saúde físicas e mentais, além de transformar completamente a vida das pessoas envolvidas, pois, muitas atitudes, sequelas e comportamentos podem surgir como

consequência do assédio, nas relações de trabalho e emprego, podem também desempregar a vítima, piorar relacionamentos afetivos com filhos, maridos ou esposas, colegas de trabalho, amigos, moradores vizinhos.

As causas que caracterizam o início dos atos de assédio, dependem de diversas circunstâncias dos envolvidos, do caráter de cada um, de condições exteriores, pressões, do envolvimento dos agressores e assediadores com drogas, criminalidade, álcool, principalmente drogas e álcool.

Vários estudos demonstram a relação entre o uso de álcool e violência, no trabalho e nas ruas. Em estudo nos EUA, em 2001, os autores Brecklin & Ullman relataram que 76% das ocorrências relacionadas à violência sexual tinham relação com o consumo de bebidas alcoólicas.

Outro estudo realizado pela Organização Mundial de Saúde na Argentina, Brasil e México, mostrou que cerca de 80% de pacientes que deram entrada em setores de emergência como vítimas de violência (intencionais ou não intencionais), eram do sexo masculino e tinham menos de 30 anos de idade. Um estudo chileno demonstrou, também uma porcentagem elevada de pessoas com alcoolemia positiva envolvidas em casos de violência. (OLIVEIRA, 2002)

No Brasil, dados do Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas Psicotrópicas (Cebrid) apontaram que 52% dos casos de violência doméstica estavam ligados ao consumo de álcool pelo espancador.

A partir da revisão da literatura, sabe-se que o consumo abusivo de álcool é um importante facilitador de situações de violência, aumentando o risco de um indivíduo vir a cometer ou ser vítima de comportamentos violentos. Contudo, o álcool não é a causa única e direta da violência. Outros fatores devem ser considerados,

como por exemplo, os contextos sociais e culturais de cada situação e os fatores de risco.

A mídia é uma grande aliada se bem canalizada, para divulgar ou criar costumes e regras, como: não usar drogas, não assediar, não usar o álcool e depois dirigir, não à violência de todo tipo. Devemos utilizar a mídia como instrumento de prevenção e educação para melhorar a sociedade.

A mídia é um poderoso instrumento nos tempos moderno, em que a informação parece ser a alma do negócio, tanto para o bem quanto para o mal. Quando pensamos em adolescentes e jovens, a força da mídia é ainda mais intensa.

Um grande desafio que se coloca para quem trabalha com prevenção ao uso abusivo de álcool e outras drogas são “de que forma é possível utilizar a mídia como aliada?”. Se boa parte da mídia se ocupa em trazer mensagens, informações e conteúdo que estimulam o consumo e a experiência com as drogas, como ganhar espaço para falar de educação e prevenção?

Nas letras de músicas pop, a maconha é idealizada, Nos filmes, atores fumam com glamour seus cigarros. As propagandas de cervejas, trazendo situações sempre paradisíacas, invadem a casa e o imaginário dos jovens sem interrupção. Os jornais noticiam, com frequência, apreensões de drogas e prisão de traficantes. Nesse universo, como pensar em um espaço que possa educar e informar?

É interessante notar que, de alguns anos para cá, a questão de álcool, da violência, do cigarro e das drogas ilícitas sensibilizou boa parte de quem decide na mídia brasileira. Não há jornalista, editor ou dono de empresa de comunicação que não parou para pensar nessa questão. Alguns percebem que têm um canal e um espaço importante para esclarecer e tentar fazer prevenção com seu público. (OLIVEIRA, 2003)

Espaços que discutem a questão das drogas do álcool e da violência têm se tornado mais frequentes na mídia nacional, da mesma forma que a AIDS e o sexo protegido ganharam destaque a partir da década de 80.

Uma das grandes vedetes da mídia nacional, as novelas, tem se ocupado, seguidamente, da questão da violência, do álcool e de outras drogas. Personagens envolvidos com violência, álcool e drogas, a repercussão da dependência na família e na vida do usuário, tudo isso está lá, quase diariamente na telinha do brasileiro.

A imprensa, ao divulgar as inúmeras matérias sobre drogas e violência, não estabelece, necessariamente, o que a população vai pensar, mas coloca em pauta o assunto a ser debatido, influenciando a chamada “agenda pública”. Os temas são colocados em discussão e, dessa forma, são estabelecidas as prioridades.

Cinema, teatro e novelas também têm trabalhado questões relativas ao uso de drogas e violência. A novela “O Clone” e o filme “Bicho de sete cabeças” são alguns exemplos de matérias artísticas que mobilizaram a opinião pública sobre drogas e violência no Brasil.

Diferentemente das demais formas de comunicação, a publicidade tem como objetivo explícito promover a mudança de comportamento. A publicidade de bebidas alcoólicas, especialmente de cervejas, recebe consideráveis investimentos e tem tido grande sucesso na promoção de seus produtos. Em outro contexto, o trabalho dos meios de comunicação com outros temas relacionados à saúde (como, por exemplo, AIDS e câncer de mama) tem sido de fundamental importância para o sucesso das campanhas preventivas e ajudaram a população a superar crenças e priorizar a saúde. (BALESTRERI, 2003)

Nesse complexo cenário das drogas e da violência na mídia, a opinião pública é construída, consolidando conceitos e crenças da população. Apesar da relevância dos meios de comunicação como um potencial instrumento auxiliar nas políticas públicas, poucos esforços têm sido dedicados à compreensão dessa questão.

Com o objetivo de levantar subsídios para discussão a respeito dos meios de comunicação e sua relação com uso de drogas e violência, foram iniciados, no Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas (CEBRID), estudos sobre as informações divulgadas em jornais e revistas de todo o País.

Nos anos de 1998, 2000 e 2003, foi observado um grande número de matérias gerais, sem focar alguma droga em especial, com utilização de termos amplos como “dependência”, “violência”, “vício”, “tóxico” e “tráfico”. No entanto, entre as matérias que abordaram drogas específicas, foi observado um evidente predomínio do tabaco, na maioria das vezes.

O jornalismo brasileiro carece de debates mais amplos e amadurecidos na abordagem das intervenções de violência. A diversidade de recuperação são temas pouco explorados ou tratados de forma superficial.

As matérias sobre prevenção, embora mais trabalhadas, ainda poderiam oferecer uma visão menos persecutória e mais otimista, valorizando as potencialidades da comunidade, da escola e da família.

Apesar de diversos estudos apontarem os limites das intervenções preventivas puramente informativas sobre o uso de drogas e violência, parece ser inegável a importância de seu papel. Como mencionado anteriormente, os meios de comunicação têm prestado auxílio a vários programas de saúde, seja por meio das informações jornalísticas ou por meio das campanhas publicitárias elaboradas,

especificamente, com essa finalidade. No entanto, quando se trata do uso indevido de drogas e de violência, os recursos da mídia vêm sendo pouco estudados e explorados como instrumentos de prevenção. (BALESTRERI, 2003)

Em uma pesquisa qualitativa sobre a atitude dos jornalistas, observou que os profissionais consideram superficial a cobertura sobre drogas e violência em decorrência, principalmente, da falta de tempo e da concorrência entre os jornais/revistas. Esses dados mostram a necessidade de pesquisas e de debates que estimulem a qualidade das matérias sobre drogas e violência no País. A responsabilidade social da mídia tem sido apontada, também como um fator importante a ser considerado.

No setor jornalístico, vale salientar o trabalho da Agência Nacional dos Direitos da Infância (ANDI), que vem divulgando uma série de estudos sobre a mídia e mobilização social. Essa iniciativa tem como objetivo instrumentalizar os profissionais de comunicação a praticar um jornalismo socialmente responsável frente às diferentes temáticas relativas à infância e adolescência.

3.2 O Dano Moral Segundo a Carta Magna

A Constituição Federal de 1988, considerada por muitos, como a Constituição Federal Cidadã, pois, antecipou-se em muitos contextos, como seria a vida do cidadão brasileiro do século XXI, nas cidades e nos campos, foi também taxativa quanto a importância do homem trabalhador, por esse motivo lá no seu sexto artigo enfatiza que todos os direitos trabalhistas, conquistados como muitas

lutas ao longo dos anos, são considerados direitos sociais e, portanto, devem ser respeitados e tratados como prioridades de governo, e dos legisladores para que jamais sejam relegados ao esquecimento e ao desuso.

...o Constituinte deixou transparecer de forma clara e inequívoca a sua intenção de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embaixadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive (e especialmente) das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, que igualmente integram (juntamente com os princípios fundamentais) aquilo que se pode – e neste ponto parece haver consenso – denominar o núcleo essencial da nossa Constituição formal e material. (CAMINO, 2004, p. 94)

A Constituição já vislumbrava para os direitos trabalhistas, novas conquistas e novos procedimentos jurídicos, que enfatizaram essas conquistas com uma maior proteção social aos trabalhadores, incluindo verdadeiros ganhos sociais.

...são prestações positivas proporcionadas pelo Estado, direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualação de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se connexionam com o direito da igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade. (SILVA, 2005, P. 286, 287)

Com base nesse autor, pode-se observar que a Constituição de 1988 definiu condições práticas para antecipar toda uma estrutura social voltada para quem trabalha em questões de saúde e educação, além de segurança. Enfatizou também as questões relacionadas ao respeito à dignidade humana, nas relações de trabalho e emprego. Foram assinaladas também todas as conquistas que tornaram os indivíduos iguais nas questões legais, sociais e de direitos.

A Constituição Cidadã, como ficou conhecida, reforçou a ideia de que o trabalho é necessário ao indivíduo e, portanto deve ser tratado como um direito do

cidadão, evidenciando com esse princípio, que tudo o que for necessário fazer, para manter a empregabilidade dos indivíduos, deve ser feito e tudo o que legalmente for necessário fazer, para defender o trabalhador, também o será. Então dessa maneira a Constituição deixa claro que, nenhum tratamento diferenciado ou desrespeitoso a integridade, e a dignidade do trabalhador, será permitido, pois, evidencia nos seus artigos, uma grande função protetora dos direitos conquistados.

Constitucionalmente ficou praticamente acordado, que tudo será feito, para proteger o trabalhador sendo o crime de assédio, mesmo não evidentemente caracterizado nem definido, repudiado como os demais crimes contra a cidadania, pois, a Constituição tem tutela sobre a personalidade humana.

A Constituição em vigor adota a cláusula geral, como princípio fundamental da ordem jurídica constitucional brasileira. Nossa Constituição, embora não possua inserido em seu texto um dispositivo específico destinado a tutela a personalidade através do princípio da dignidade da pessoa, que consiste em uma cláusula geral de concreção da proteção e desenvolvimento da personalidade do indivíduo. Esta afirmação decorre do fato de que o princípio da dignidade, sendo um princípio fundamental diretos, segundo o qual deve ser interpretado todo o ordenamento jurídico brasileiro, constituiu-se na cláusula geral de proteção da personalidade, uma vez ser a pessoa natural o primeiro e o último destinatário da ordem jurídica. (PINTO, 2.000, p. 68)

Com essa afirmação, o autor define bem o papel da Constituição em proteger o cidadão trabalhador, contra crimes ou violações dos seus direitos, configurados nos contextos de trabalho e emprego. Todos os seus preceitos, visam enfatizar a sua responsabilidade em desenvolver aspectos estruturantes em qualquer setor onde o indivíduo, cidadão, esteja inserindo, para melhor formalizar o privilégio de que o trabalho é também, base definitiva para uma qualidade de vida, democrática e equânime.

3.3 O Dano Moral no Entendimento da Consolidação das Leis Trabalhistas

O assédio configura-se como um dano a dignidade humana de tamanho incomensurável, pois consegue profundezas capazes de modificar completamente vida dos envolvidos, nesse sentido, o dano parece muito maior do que vemos, por isso a consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, mesmo não possuindo nada concreto e específico que caracterize esse crime, reforça o ambiente de respeito e reciprocidade que deve existir nos contextos relacionais de trabalho e emprego. No âmbito da Lei Federal, existem vários projetos de Lei, que se não asseguram por completo o combate e a especificação tenta tipificar o crime de assédio colocando-o num contexto propício a punição com uma maior caracterização.

É necessária a aprovação de um Projeto de Lei que configure o assédio como crime, uma vez que muitos casos são julgados sem a devida sanção, ensejando apenas indenização por parte do ofensor (caso o dano moral da vítima fique comprovado), o que pode não ser tão assustador aquele, já que não tipificação a conduta praticada pelo ofensor como possível de se lhe aplicar uma pena criminal equilibrada e justa que desestimularia a reincidência. (RUFINO, 2007 p. 74)

Esse contexto defendido pelo autor, é meta e objetivo de vários setores ligados ao trabalho e a jurisprudência, que esperam modificações legais para melhor tipicar e conceituar o assédio e o dano moral, para melhor caracterizá-los, podendo também melhorar seu enquadramento criminal e indenizatório.

A CLT, mesmo não tipificando esses crimes, tem sua função protetora das partes relacionais de trabalho aguçado, pois acredita que somente desse jeito, existirá condições de atividades laborais de qualidade e ética, trazendo respeito a

dignidade humana num contexto socializador de produção, que beneficiará as partes envolvidas, facilitando o entendimento dos papéis individuais das partes.

O trabalhador ou patrões quando sentem-se assediados, buscam também refúgio para suas queixas no código civil que caracteriza o dano e busca enquadrá-lo trazendo condições de punição e indenização que podem servir para amenizar todos os problemas decorrentes da parte jurídica, não sendo possível amenizar problemas relacionais e de caráter psicológicos.

3.4 Dano Moral nas Relações de Emprego

A caracterização do dano moral nas relações de trabalho e emprego é definida por condições que o assédio comprovado evidencia, não importando para a Lei a demonstração da vítima e a explicitação dos problemas sistemáticos de caráter psicológicos, que nesses casos sobram às vítimas. Para a formalização da queixa, basta de início somente a palavra da vítima e já será cabível uma melhor apuração, para início processual, onde ouvidas as partes, a Lei determinará as penalidades e os procedimentos indenizatórios. Lembrando que essas medidas primitivas têm um efeito pedagógico, maior que o punitivo ou indenizatório, busca mostrar um relacionamento laboral focado na ética e no respeito mútuo. (SZANIAWSKI, 2005)

Sabe-se que após uma ilicitude que envolve procedimentos antiéticos e desrespeitoso no trabalho, fica muito difícil relacionar-se com essa pessoa posteriormente, o que em muitos casos, requer tratamentos psicológicos ou psiquiátricos para ambos os envolvidos. Os contextos laborais são modificados após

o assédio e o dano moral, exigindo um grande esforço principalmente da parte da vítima em manter-se no mesmo emprego, função ou empresa. Por esse motivo exige-se indenizações, para minimizar os problemas decorrentes.

O principal motivo da existência da teoria da responsabilidade civil objetiva socorrer as vítimas de um dano mais complexo de ficarem sem a indenização que seria cabível, pela dificuldade ou impossibilidade de obtenção de provas de culpa no assédio moral nas relações de emprego se a responsabilidade civil fosse subjetiva, o exercício do direito da vítima ficaria inviabilizado. (THOME. 2005, p. 141)

Assim sendo a falta de uma lei caracterizadora da ilicitude do assédio, fica mais difícil a punição. Por esses e outros motivos a incredulidade das vítimas na resolução e na indenização desses casos, fica ainda muito limitada a punição e o respeito por parte do assediador as normas e leis. Não podemos deixar de cobrar leis mais punitivas para esses casos, porém é desejo de todos, que esse fenômeno não perdure em acontecer e que os relacionamentos de trabalho e emprego não necessite de tantas leis punitivas e sim eduquemos os lados desses conflitos a partilharem os espaços de crescimento profissional, que o trabalho lhes proporciona, com respeito.

3.5 Jurisprudência

A ação da jurisprudência no entendimento do ato de assedio num relacionamento de contextos de trabalho e emprego, é caracterizada pela forma como os fatos e as provas circunstanciais são apresentadas. É comum a análise do

contexto originário, os antecedentes, agravantes e atenuantes situacionais. Em muito dos casos a vítima, não consegue com exatidão descrever os fatos, motivadas emocionalmente pelo torpor, ira ou nojo, dificultando todo trabalho de caracterização, permitindo ao agressor dissimulador ou descrever os fatos de forma a beneficiar-se da situação, e fugir às penalidades previstas. Para a absolvição sumária, faz-se necessário a existência de provas concretas e que possam excluir a presença do crime.

Os contextos originários da agressão, são muito importantes para uma efetiva queixa ou punição que poderá vir em forma indenizatória, possibilitando as vítimas o ressarcimento em parte dos danos mais causados, que por sua vez, não são superados com simples pagamentos peculiares. As marcas deixadas na personalidade e no subconsciente são incapazes de serem sanadas com simples acordos. Por esse motivo, a vítima deve causar-se de provas suficientes para a caracterização do ilícito, pois, pode a vir a responder processo por difamação e calúnia, tamanha a complexidade da definição do ato de assédio, motivando muitas vezes o silêncio das vítimas, que temem que o fato seja revertido e não consiga provas que comprovem a ilicitude.

...na hipótese de assédio moral, a violação de direito é caracterizada pelas condutas assediadoras promovidas pelo empregador ou permitidas por ele. Vale repetir que a omissão, no assédio moral, muitas vezes é mais eficaz do que a ação propriamente dita. Assim, como critério objetivo para verificação da ocorrência de assédio moral e da responsabilidade, têm-se as condutas já delineadas como típicas do agente assediador. (NASCIMENTO.2009,p.3)

O autor é fatídico quando demonstra certa descrença na punição, pois, não encontra embasamento legal para uma ação punitiva capaz de repelir com segurança a ilicitude.

4 CONCLUSÃO

Com vários estudos objetivando quase o mesmo intuito que este, ainda não foi possível vislumbrar a especificidade da Lei, quando ao fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho e emprego, o que não significa que o trabalhador o e o assediado esteja desprotegido, ou que a lei, não consegue de nenhuma forma punir o assediador, não nada impede a Lei de punir e cobrar respeito a dignidade humana, com o entendimento do Código Civil, se encontra formas do dano moral ser indenizado, o que pode minimizar um pouco as mazelas causadas na última de assédio.

Necessário se faz, que leis específicas sejam criadas ou que, adendos a lei já existentes, categorizem o fenômeno, dando-lhe formas e conceitos, capazes de determinar com exatidão a tipificação do assédio, sua indenização ou outras ações punitivas. Enquanto esse instituto da Lei não se concretiza, a sociedade deverá policiar-se na função de unir-se em vários setores distribuídos, para melhor fiscalizar e denunciar atos de assédio no trabalho ou nas relações de emprego, forçando desse modo, um posicionamento dos legisladores para melhor caracterizar esse crime, fortalecendo os aspectos protetivos da Lei.

Nesse contexto de violência caracterizado pelo assédio, a sociedade através da comunidade sindicatos e associações classistas devem criar um cinturão protetor alicerçado numa rede de proteção social capaz de além da prevenção desses crimes contra a dignidade humana, combatê-los com todas as leis existentes que atendam e enquadrem essa tipologia ilícita.

A prevenção da violência de qualquer tipo é questão norteadora para a sociedade em todos os setores, organização de estruturas e meios educativos, devem ser prioritários como política públicas para inibir e prevenir atos de violência, principalmente em contexto de trabalho e emprego. Buscando produzir a sociedade, empresários e empregados, não podem esquecer que, enquanto seres humanos, devem respeitar-se, buscando mediar conflitos existentes, ou hipotéticos, para que a prevenção da violência seja uma atitude educativa, que aos poucos se interiorize como cultura de um povo, que precisa formar o ambiente do trabalho, digno de seres humanos que se respeitam.

O contexto de prevenção deve ser prioritário também, dentro das empresas, que devéns falar do tema sem preconceitos, buscando meios completamente empregador e patrões ou chefes, de tratar do tema harmonizando com ética e profissionalismo as relações de trabalho e emprego, onde todos devem ganhar sem necessariamente, sujeitar o outro à situações vexatórias e humilhantes, capazes de modificar completamente a vida de ambos.

Buscando criar uma cultura antiviolença a sociedade, os legisladores a mídia e os demais setores da sociedade devem estabelecer limites para a veiculação de filmes ou novelas que incentivem, sem esclarecimento a prática da violência de qualquer tipo buscando qualificar a programação assistida, que na intenção de liberdade e democracia, desfiguram os princípios do respeito e da ética profissionais, que deveriam ser o ápice das intenções por trás das programações televisivas.

A violência do assédio nos contextos, de trabalho e emprego, caracteriza-se pela sua particularidade quase íntima de cada vítima que muitas vezes, tem denunciar e vir a perder seu emprego e sustento, muitas vezes de sua família, o que torna o assédio uma ilicitude que agride também a estima das vítimas, formando-o

cada vez mais fragilizada frente ao ato. É necessário que a denúncia seja feita de imediato, para que não ocasione um estrago maior a dignidade da pessoa.

A prevenção e as campanhas educativas estimularão a diminuição desses fatos, porém deve-se concretizar uma legislação voltada exclusivamente a determinar e caracterizar o assédio, promovendo condições de ações punitivas e indenizatórias que inibam qualquer ação ilícita dessa estirpe, assim estaremos protegendo o homem nos contextos de trabalho e emprego tão importantes para desenvolvimento do Brasil.

REFERÊNCIAS

BALESTRERI, Ricardo Brisola. **Direitos Humanos: Coisa de Política**. Passo Fundo: Edições CAPEC/Gráficas Editora Berthier, 2003.

CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Sintese, 2004.

FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Ltr, 2002.

HIRIGOYEN, Marie – France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. 5ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. São Paulo: Lrt, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MIRIGOYEN, Marie – France. **Mal-Estar no Trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

NUNES, Rizzato. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Ana Sofia Schimdt de. **Políticas Públicas de Segurança e Políticas de Seguranças Públicas: da Teoria à Prática**. São Paulo: Instituto Latino Americano das Nações Unidas para a Prevenção do Direito e Tratamento do Delinqüente – ILANUD, 2002.

PANPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. São Paulo: Ltr, 1998.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Pontivo**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos da Personalidade e sua Tutela**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. 2ª Ed. São Paulo: Ltr, 2009.