



Escola de Direito de Brasília – EDB
Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP
Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho

Rodrigo Santos Valle – R. A. 1522525

**CRITÉRIOS DE APLICAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA DIGNIDADE HUMANA E
SUA EXTENSÃO ÀS PERSPECTIVAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL:
AS IMPRECISÕES DO FENÔMENO E UMA PROPOSTA DE MAIOR SEGURANÇA
JURÍDICA NA ANÁLISE DO LIAME ENTRE LICITUDE E ILICITUDE NAS
PRÁTICAS EMPRESARIAIS**

Artigo científico elaborado a título de Trabalho de Conclusão de Curso da Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Escola de Direito de Brasília – EDB/IDP.
Orientador: Professor Doutor Fernando Hugo Miranda.

Brasília
Julho de 2017

**CRITÉRIOS DE APLICAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA DIGNIDADE HUMANA E
SUA EXTENSÃO ÀS PERSPECTIVAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL:
AS IMPRECIÇÕES DO FENÔMENO E UMA PROPOSTA DE MAIOR SEGURANÇA
JURÍDICA NA ANÁLISE DO LIAME ENTRE LICITUDE E ILICITUDE NAS
PRÁTICAS EMPRESARIAIS**

Rodrigo Santos Valle*

Sumário: Introdução; 1. Um breve retrato da conceituação de dignidade humana: análise de julgados recentes do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho e de pesquisas doutrinárias; 2. A forma como a doutrina e a jurisprudência caracterizam o assédio moral organizacional a partir da ideia de dignidade do trabalhador: análise de textos jurídicos e de casos de grande repercussão; 3. O liame entre a livre estruturação estratégica empresarial e a supressão do trabalho digno pelo sacrifício da subjetividade do trabalhador: proposta de homogeneização na análise jurisdicional do assédio moral organizacional; Conclusão; Referências.

Resumo: O artigo parte de uma investigação acerca da aplicabilidade do conceito de dignidade humana pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do trabalho, para estudá-lo nas perspectivas do assédio moral organizacional. Encontra-se o resultado de que a dignidade humana é utilizada no direito brasileiro de forma genérica e imprevisível, sendo mencionada na caracterização do assédio moral organizacional apenas como um vazio reforço de fundamentação. Essa situação leva a um cenário de insegurança jurídica para trabalhadores e empregadores, razão por que se fazem necessárias algumas propostas de índole prática, como a de realização de exames de natureza psicológica individual e organizacional nos casos em que é narrada a ocorrência dessa forma de assédio.

Palavras-chave: assédio moral organizacional; dignidade humana; estratégias empresariais; práticas organizacionais; trabalho digno.

* Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília – UnB e pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP. Advogado, sócio-fundador do Escritório Malta Valle Advogados. E-mail: valle@maltavalle.com.

INTRODUÇÃO

A pesquisa retratada neste artigo tem início na procura por uma definição, no plano casuístico, da concepção de dignidade humana, à luz de sua interpretação na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho e de investigações doutrinárias, assim buscando um quadro de aplicabilidade concreta do conceito.

Não se pretende, aqui, elaborar ou delimitar um conceito jurídico de dignidade humana, mas, sim, averiguar se é possível situá-la no modo de interpretar dos tribunais mencionados. Ademais, não se objetiva restringir a investigação da dignidade humana às suas aplicações no campo do Direito do Trabalho; busca-se uma aplicabilidade geral, sintomática do entendimento do STF e do TST acerca de suas balizas.

A partir dessa averiguação, pretende-se transportar a aceção de dignidade humana dos tribunais às visões do fenômeno do assédio moral organizacional, verificando-se a compatibilidade entre jurisprudência e doutrina e a forma como o caracterizam a partir da constatação de supressão organizacional do trabalho digno.

A pretensão de análise do assédio moral organizacional decorre da percepção de que as variadas formas atuais de estruturação estratégica das empresas têm adotado, em alguns momentos, políticas perversas de interferência na subjetividade do trabalhador, questão intimamente relacionada a estudos da Psicossociologia.

Nesse cenário, norteia-se este artigo em duas questões principais:

(i) A identificação de critérios jurisprudenciais acerca da interpretação e aplicabilidade do conceito de dignidade humana poderia facilitar a homogeneização e permitir maior segurança jurídica na análise de casos que envolvem a alegação de sofrimento por assédio moral organizacional?

(ii) Até que ponto seria lícito interferir na subjetividade dos trabalhadores para se justificar ideais de eficiência, lucratividade ou até mesmo de moralidade no âmbito empresarial?

Em outras palavras, questiona-se: de que forma a circunscrição do conceito de dignidade humana pelo STF e pelo TST pode favorecer uma identificação coerente da ocorrência do assédio moral organizacional? Nessa perspectiva, verificar-se-á se o conceito de dignidade

humana perpassa por uma utilização vaga e inconsistente no direito brasileiro e se, aplicado à análise dessa forma de assédio, pode representar algum tipo de critério preciso.

No primeiro capítulo deste artigo, faz-se um retrato da aplicação da dignidade humana no STF e no TST, com amparo em pesquisas doutrinárias mais detalhadas acerca dessa atuação jurisprudencial. Em seguida, adentra-se ao assédio moral organizacional, nas perspectivas da doutrina e da jurisprudência. Ao fim, tenta-se responder às questões postas acima, propondo-se algumas formas para o alcance de maior segurança jurídica e confiabilidade na análise do assédio moral organizacional. São esses os pontos aprofundados adiante.

1 UM BREVE RETRATO DA CONCEITUAÇÃO DE DIGNIDADE HUMANA: ANÁLISE DE JULGADOS RECENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DE PESQUISAS DOUTRINÁRIAS

Para o adequado enquadramento jurídico do cenário em que se situa a temática tratada neste artigo (assédio moral organizacional e dignidade humana), tem-se como objetivo inicial averiguar a possibilidade de se retratar, por linhas gerais, a forma como a *dignidade humana* é tratada pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Como antecipado na Introdução, não se pretende elaborar ou delimitar um conceito jurídico de dignidade humana, mas, sim, situá-la no modo de interpretar dos tribunais mencionados. Busca-se uma aplicabilidade geral, sintomática do entendimento do STF e do TST acerca de suas balizas.

A restrição ao Supremo Tribunal Federal e ao Tribunal Superior do Trabalho justifica-se por serem essas as cortes superiores brasileiras que podem lidar com questões de natureza constitucional justtrabalhista. Assim, embora se pretenda retratar um quadro de aplicabilidade geral do conceito de dignidade humana — não restrito ao campo do Direito do Trabalho —, a delimitação desta pesquisa científica ao âmbito desses tribunais constitui o ponto de partida para uma identificação sistematicamente coerente da ocorrência do assédio moral organizacional.

Como se busca apenas um resultado sintomático (isto é, traços marcantes da conceituação casuística), a pesquisa limita-se a acórdãos proferidos do início de 2016 em diante, considerando-se ser este o retrato mais atual e maduro dos referidos entendimentos

jurisprudenciais. O amparo desse recorte é realizado através da exploração de pesquisas doutrinárias que detalharam a temática em acervo mais extenso.

Passa-se, primeiro, à análise de alguns acórdãos e como eles se formaram a partir da interpretação da dignidade humana. Após alcançar o contorno sintomático pretendido, exploram-se as investigações doutrinárias mais aprofundadas para amparar as conclusões iniciais.

1.1 Supremo Tribunal Federal (STF)

Para o Supremo Tribunal Federal, a pesquisa jurisprudencial foi realizada da seguinte maneira:

(i) Acesso à Pesquisa de Jurisprudência (Pesquisa Livre) do sítio eletrônico do tribunal, disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>;

(ii) Busca pelo termo “dignidade humana” em ementas e indexações, com limitação a acórdãos proferidos a partir do início de 2016.

A pesquisa realizada dessa maneira resulta em 15 (quinze) acórdãos, dos quais apuramos aqueles que discutiam, de fato, a incidência da dignidade humana, isto é, que efetivamente analisavam os casos à luz de sua prevalência ou lesão. Foram, então, selecionados 5 (cinco) acórdãos cuja análise pode antecipar como o instituto vem sendo tratado pelo Supremo.

1.1.1 Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 930.545/MT

O primeiro dos casos selecionados foi julgado em 26 de agosto de 2016 (RE 930.454/MT AgR), tendo o Estado de Mato Grosso como recorrente após o Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso entender pela constitucionalidade da interferência do Poder Judiciário em questões sensíveis como a educação, a saúde e a segurança, ao argumento de que lhe seria permitido “impor ao Estado a destinação de recursos financeiros para a reforma de

Delegacia de Polícia, a fim de adequar o ambiente de trabalho a condições mínimas de segurança e salubridade”.

Na análise do caso, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, a Primeira Turma do STF entendeu que a decisão regional alinha-se à sua jurisprudência “no sentido da possibilidade, em casos emergenciais, de implementação de políticas públicas pelo Judiciário, ante a inércia ou morosidade da Administração, como medida assecuratória de direitos fundamentais”.

Na colisão principiológica analisada, em que se tinha como contraponto a Separação dos Poderes, o Supremo asseverou que a supremacia da dignidade humana impõe ao Judiciário a proteção dos direitos à vida e à segurança, legitimando-se sua intervenção.¹

1.1.2 Mandado de Segurança 33.619/DF

¹ Trata-se, aqui, de tema relacionado ao *Untermassverbot*, termo célebre do direito constitucional que pode ser traduzido como *proibição da insuficiência* (*prohibition of insufficient means*) e está relacionado às obrigações estatais positivas para tutela de direitos fundamentais. Quando o Estado não age ou quando age de maneira insuficiente, há violação do *Untermassverbot*. Se possui o dever de proteger o meio ambiente ou de promover a educação, por exemplo, e permanece omissivo ou atua de modo aquém do devido, infringe-se a *proibição da insuficiência* — exatamente por isso, o *Untermassverbot* tem fundamental importância na análise dos deveres de agir do Estado. Nesse sentido, MATTHIAS KLATT e MORITZ MEISTER (2012, p. 104): “*According to the prohibition of insufficient means, protective rights definitely prohibit Member States from going below the level at which disproportionality begins. Even above this point, however, they continue to demand prima facie that more protection be granted.*”

No Brasil, o termo *Untermassverbot* ganhou destaque através de decisões do ministro GILMAR FERREIRA MENDES, como no HC 104.410/RS (2012), de cujo voto merece destaque o trecho seguinte:

Na dogmática alemã, é conhecida a diferenciação entre o princípio da proporcionalidade como proibição de excesso (*Übermassverbot*) e como **proibição de proteção deficiente** (*Untermassverbot*). [...]. No segundo, a consideração dos direitos fundamentais como imperativos de tutela (*Canaris*) imprime ao princípio da proporcionalidade uma estrutura diferenciada. **O ato não será adequado caso não proteja o direito fundamental de maneira ótima; não será necessário na hipótese de existirem medidas alternativas que favoreçam ainda mais a realização do direito fundamental; e violará o subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito se o grau de satisfação do fim legislativo for inferior ao grau em que não se realiza o direito fundamental de proteção.** (Grifos nossos)

No HC 104.410/RS, a discussão insere-se no âmbito do Direito Penal, assim como grande parte dos escritos brasileiros atuais sobre o tema, mas se percebe sua íntima relação com a conceituação de dignidade humana para aplicação nas mais diversas áreas do Direito.

O segundo julgado colacionado está datado de 23 de agosto de 2016 (MS 33.619/DF), quando se discutiu a inter-relação da dignidade humana com o direito à saúde. O caso refere-se à impetração de Mandado de Segurança por um cidadão contra ato do Tribunal de Contas da União (TCU), pelo qual se suspendeu a inclusão de novos beneficiários no plano de saúde dos servidores do Instituto de Colonização e Reformar Agrária – Incra, operado pela Geap – Autogestão em Saúde.

O impetrante do Mandado de Segurança, acometido de doença grave (neoplasia maligna), aposentou-se em 28/4/2015 e, ao postular a adesão ao plano de saúde do Incra, teve seu requerimento indeferido, ao fundamento de que a vedação partia de determinação do TCU.

No acórdão do Supremo, de relatoria da Ministra Cármen Lúcia, concedeu-se a segurança para afastar o óbice imposto pela autoridade coatora. Em síntese, observou-se que, no próprio procedimento que tramitava no TCU, já havia sido atenuada a rigidez inicial da vedação, acrescendo-se algumas situações que permaneceriam autorizando o ingresso no plano de assistência. Nas palavras da relatora, a reforma em âmbito interno ocorreu “para, ao menos implicitamente, se reverenciar e cumprir o princípio da dignidade da pessoa humana e preservar o direito à saúde dos beneficiários inicialmente impedidos de ingressar ou permanecer atendidos pelo plano de assistência à saúde em questão”.

De se ressaltar, ainda, o seguinte trecho do notável parecer da Procuradoria-Geral da República:

“Como observou a em. Relatora, ‘a espécie vertente revela quadro singular e perturbador’, cuja solução parece estar na ponderação entre os interesses contrapostos. De um lado, o interesse público na preservação do erário, que determinou a suspensão cautelar dos efeitos do Convênio 1/2013, em relação aos novos pedidos de adesão aos planos de saúde da GEAP. De outro, a vida do impetrante, concretamente ameaçada, caso não se lhe garanta a continuidade do tratamento contra o câncer, pelo plano de saúde do órgão de origem.

Nesse contexto, não há dúvida de que o risco iminente de morte do servidor aposentado, decorrente da espera por pronunciamento definitivo do TCU sobre a validade do Convênio 1/2013, impõe a concessão da ordem, para que se lhe garanta a imediata inclusão no plano de saúde do órgão a que pertence, sobretudo porque **o óbice invocado provém de medida cautelar, fundada em juízo precário sobre a plausibilidade das teses sustentadas na representação, e que, definitivamente, não se pode sobrepor aos direitos fundamentais consagrados nos arts. 1º, III; 5º, caput, e 6º, caput, da CR. Ademais, embora suportável em determinados casos, na luta contra o câncer é fatal a espera por atendimento médico. Daí não se poder cogitar**

de impor ao impetrante, como descompromissadamente sugerido pela agravante, a missão de peregrinar em busca de “outros recursos de assistência à saúde, privados ou públicos”. Sobretudo por ter sido a própria União que causou a situação de desamparo em que o impetrante se encontra, pois dela provêm os atos, ora suspensos, autorizadores dos convênios com a GEAP.” (Grifos nossos)

Esse trecho encontra perfeita sintonia nas razões albergadas pela Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal no julgamento do caso, que entendeu que a vedação administrativa colide com o direito à saúde e com a dignidade da pessoa humana, permitindo a continuidade ao acompanhamento médico para tratamento da neoplasia, o qual não pode ser descontinuado — mesma razão por que, anteriormente, a Ministra Cármen Lúcia havia deferido medida liminar.

1.1.3 Embargos de Divergência no Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 708.130/RS

No terceiro julgado que aqui se apresenta, de 28 de junho de 2016, tratou-se da (i)legitimidade de os filhos havidos na constância de um casamento questionarem o registro de nascimento, cujo declarante foi o pai (já falecido), de filho havido fora do casamento (ação declaratória de inexistência de filiação c/c cancelamento de registro).

Na ocasião, o Supremo repisou o seu entendimento de fazer prevalecer a dignidade humana e a “paternidade responsável” em questões relativas a essa temática. Em suma, a orientação jurisprudencial firmou-se no sentido de que “assegurar à criança o direito à dignidade, ao respeito e à convivência familiar pressupõe reconhecer seu legítimo direito de saber a verdade sobre sua paternidade, decorrência lógica do direito à filiação (CF, artigos 226, §§ 3º, 4º, 5º e 7º; 227, § 6º)”. Igualmente, de que “o direito ao nome insere-se no conceito de dignidade da pessoa humana e traduz a sua identidade, a origem de sua ancestralidade, o reconhecimento da família, razão pela qual o estado de filiação é direito indisponível”.

Como bem registrou o próprio relator, Ministro Edson Fachin, quando do acórdão que antecedeu os embargos de divergência, foi de grande relevância o voto-vista do Ministro Luiz Fux, nestes termos:

“Com efeito, a Carta constitucional de 1988 fixou o princípio da dignidade da pessoa humana como um fundamento da República (CF, art. 1º, III). Disso decorre uma prevalência axiológica inquestionável sobre todas as demais normas da Constituição, que devem ser interpretadas invariavelmente sob a lente da dignidade da pessoa humana. Assim, é a própria dignidade da pessoa humana que deve servir de norte para a definição das diversas regras e dos diversos subprincípios estabelecidos no texto constitucional, funcionando como verdadeiro vetor interpretativo para a definição de proteção de cada garantia fundamental. Mais do que isso: **é também a dignidade da pessoa humana que deve servir de fiel da balança para a definição do peso abstrato de cada princípio jurídico estabelecido na Constituição Federal de 1988.**” (Grifos nossos)

Concluiu o relator que “autorizar que se viabilize o cancelamento de registro civil por inexistência de filiação, cujo declarante foi o próprio pai, que se encontra falecido desde 2007, ofende, entre outros princípios, o da dignidade da pessoa humana”.

1.1.4 Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.357/DF

Neste julgado, de 9 de junho de 2016, esteve em discussão a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Constituição da República e o direito ao ensino inclusivo. Trata-se de decisão extensa e bastante didática acerca da principiologia constitucional reproduzida na Lei n.º 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Na referida ADI, a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino – CONFENEN discutia o § 1º do art. 28 e o art. 30, *caput*, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, especialmente pela presença do adjetivo “privadas” nesses dispositivos.² Em síntese, o tema da ADI é a obrigatoriedade das escolas privadas de oferecer atendimento educacional adequado e inclusivo às pessoas com deficiência. Alegava a requerente que o Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece medidas de alto custo para as escolas privadas, o que levaria ao

² § 1º do art. 28. Às instituições privadas, de qualquer nível e modalidade de ensino, aplica-se obrigatoriamente o disposto nos incisos I, II, III, V, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII e XVIII do *caput* deste artigo, sendo vedada a cobrança de valores adicionais de qualquer natureza em suas mensalidades, anuidades e matrículas no cumprimento dessas determinações. Art. 30. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas: (...).

encerramento das atividades de muitas delas. Como medida cautelar, pleiteou-se a suspensão da eficácia dos dispositivos supracitados.

A medida cautelar foi indeferida e o seu julgamento convertido em definição do mérito, pela improcedência da ADI. Prevaleceu o entendimento de que o Estatuto da Pessoa com Deficiência “indica assumir o compromisso ético de acolhimento e pluralidade democrática adotados pela Constituição ao exigir que não apenas as escolas públicas, mas também as particulares deverão pautar sua atuação educacional a partir de todas as facetas e potencialidades que o direito fundamental à educação possui e que são densificadas em seu Capítulo IV” (capítulo que inclui os dispositivos apontados como inconstitucionais pela CONFENEN).

O princípio da dignidade humana foi invocado em diversas oportunidades no voto do Ministro relator Edson Fachin, condutor do acórdão, especialmente no que tange à percepção de que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (promulgada pelo Decreto n.º 6.949/2009) tem o propósito de promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, **promovendo o respeito pela sua inerente dignidade (art. 1º).**³

1.1.5 Recurso Extraordinário 778.889/PE

Por último, traz-se à tona o julgado de 10 de março de 2016 que envolve a tutela da dignidade e da autonomia da mulher. Trata-se de Recurso Extraordinário (n.º 778.889/PE) em que uma servidora pública federal obteve guarda provisória, para fins de adoção, de criança com um ano, um mês e poucos dias de vida. A partir disso, realizou requerimento de licença-maternidade, que foi deferido por 30 dias (art. 210 da Lei n.º 8.112/1990) e prorrogado por mais

³ Artigo 1

Propósito

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

15 (Lei n.º 11.770/2008, Decreto n.º 6.691/2008 e Resolução n.º 30/2008 do Conselho da Justiça Federal (CJF)).

A servidora, contudo, entendia ter direito ao prazo total de 180 dias (120 de licença-maternidade e 60 de prorrogação) — e não de 45 dias —, que, segundo as previsões legais acima indicadas, seria devido acaso a criança tivesse até um ano de idade. Assim, sustenta que prazo menor que o de 120 seria contrário à licença conferida às gestantes pela Constituição Federal e que as normais constitucionais também vedam o tratamento discriminatório entre filhos naturais e filhos adotivos (art. 227, § 6º).

A servidora impetrou Mandado de Segurança, denegado na origem e igualmente rejeitado no recurso de Apelação. Alçado ao exame do Supremo Tribunal Federal, estas foram as indagações propostas pelo Ministro Relator Luís Roberto Barroso: “A lei pode instituir prazos diferenciados para a licença maternidade concedida às servidoras gestantes e às adotantes? E, entre filhos adotados, é legítima a diferenciação do prazo da licença em função da idade da criança adotada?”

O Recurso Extraordinário foi provido, fixando-se esta tese de repercussão geral: “Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada.”

Para essa conclusão, o Plenário do Supremo entendeu por realizar uma interpretação sistemática da Constituição à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade e do interesse superior do menor. Falou-se, ainda, em uma “dívida moral do Estado para com menores vítimas da inepta política estatal de institucionalização precoce”⁴.

1.2 Tribunal Superior do Trabalho (TST)

⁴ “(...) o Estado tem, para com as crianças carentes e institucionalizadas, uma dívida moral, quer em decorrência das políticas de combate à pobreza que não realizou, quer em virtude das políticas públicas inadequadas que agravaram os problemas da infância pobre com a institucionalização. A tarefa não realizada pelo Estado é assumida pela família-adotante. O mínimo que o Poder Público pode fazer por estas famílias e por estas crianças é conferir-lhes condições adequadas de adaptação e superação.”

Para o Tribunal Superior do Trabalho, a pesquisa jurisprudencial foi realizada da seguinte maneira:

(i) Acesso à Consulta Unificada de Jurisprudência (pesquisa livre) do sítio eletrônico do tribunal, disponível em <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>;

(ii) Busca pelo termo “dignidade humana” em ementas e indexações, com limitação a acórdãos proferidos a partir do início de 2016 pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1).

A pesquisa realizada dessa maneira resulta em 13 (treze) acórdãos, dos quais apuramos aqueles que discutiam de forma mais aprofundada a incidência da *dignidade humana*. Foram, então, selecionados 5 (cinco) acórdãos cuja análise pode expor como o instituto vem sendo tratado pela Corte.

1.2.1 Embargos no Recurso de Revista 169600-51.2009.5.09.0091

Neste caso, julgado em 1º.12.2016, o tema de relevância para a análise aqui realizada foi a caracterização de danos morais por inclusão do nome de trabalhador em “lista suja” elaborada pela empresa. Foi este o trecho de grande destaque para a fundamentação da SDI-1:

A Constituição Brasileira de 1988, reconhecida mundialmente pelo seu caráter democrático e garantidor de direitos humanos, consagra o princípio da dignidade da pessoa humana como um fundamento da República Federativa do Brasil. No seu artigo 170, caput, erige o trabalho humano como fundamento da ordem econômica, que tem por fim assegurar a todos existência digna. Por sua vez, o Direito ao Trabalho é um direito social inerente à pessoa humana na figura do trabalhador, integrado ao princípio da dignidade humana, fundamento basilar da Constituição Federal de 1988. É o trabalho que propicia vida digna e bem estar ao homem, pois é meio honroso de sustento seu e de sua família. Assim, o conceito de direito ao trabalho relaciona-se ao de pleno emprego, de modo que cabe ao Estado implementar políticas direcionadas à criação de oportunidades de emprego e aumento das atividades produtivas, e à sociedade exigir a consecução dessas políticas e a preservação do valor da dignidade humana.

Com esse fundamento basilar, a Corte entendeu que a listagem de trabalhadores que ajuizaram ação trabalhista gera óbice a futuras contratações, sendo desnecessária a comprovação de prejuízo concreto ao trabalhador para caracterização dos danos morais (dano moral *in re ipsa*).

1.2.2 Embargos no Recurso de Revista 193-63.2013.5.09.0008

Neste recurso, julgado em 2.2.2017, a SDI-1 repisou seu entendimento, consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n.º 383, de que “a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, **não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções**”.

Esse entendimento justifica-se na nobre percepção do Tribunal Superior do Trabalho, afirmada expressamente neste caso, de que “a Constituição Federal, ao dispor sobre os direitos dos trabalhadores, veda, expressamente, o tratamento discriminatório (artigo 7º, incisos XXX e XXXII), reforçando não apenas o princípio da igualdade, consagrado em seu artigo 5º, *caput*, mas, também, os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV)”.

1.2.3 Embargos no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1034-08.2013.5.12.0030

Nesta demanda, julgada em 27.10.2016, discutiu-se o sofrimento de dano moral por empregado que logra êxito, em processo judicial, na desconstituição de uma justa causa fundada em ato de improbidade.

A SDI-1 asseverou, fundamentalmente, que “para fins de aferição da responsabilidade civil por dano moral ao empregador, é imprescindível a prova do fato danoso em si perpetrado por conduta ofensiva à dignidade da pessoa humana, o qual representa a relação de causa e efeito entre a conduta do empregador e o dano moral suportado pelo empregado, sendo

prescindível, contudo, a prova de prejuízo concreto, por se tratar de violação de direitos da personalidade, que atingem tão somente a esfera íntima do ofendido”.

Nesse contexto, entendendo-se que a imputação de ato de improbidade — que tem relação direta com crimes —, posteriormente desconstituído, configura ofensa à honra subjetiva do trabalhador, deve incidir a espécie de dano moral *in re ipsa*. Isso porque a imputação de improbidade revela-se grave, caracterizando-se como abuso de poder. Assim foi concluído o acórdão:

“Dessarte, antes de imputar conduta ímproba a qualquer trabalhador, é indispensável que o empregador se certifique absolutamente da materialidade, da autoria, de todos os elementos necessários à futura comprovação dessa imputação. Evidenciado, assim, o dano moral decorrente da não comprovação do ato de improbidade que fundamentou a justa causa do reclamante, é devida a indenização correspondente, nos termos dos artigos 5º, inciso X, da Constituição Federal e 927 do Código Civil.”

1.2.4 Embargos nos Embargos de Declaração em Recurso de Revista 80600-42.2006.5.02.0252

Discutiu-se, neste recurso, a aplicabilidade das normas coletivas do Sindicato dos Operadores Portuários do Estado de São Paulo – SOPESP aos empregados da Usiminas (empresa do setor siderúrgico).

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais decidiu, em 22.09.2016, que, como a Usiminas atua de modo híbrido — “ao mesmo tempo em que realiza atividades em terminal privativo, vale-se da contratação de trabalhadores avulsos como se fosse operadora portuária” —, sujeita-se às normas coletivas celebradas pelo SOPESP.

Quanto à análise principiológica, a Corte foi categórica ao afirmar que:

“De fato, a sujeição da reclamada às normas coletivas do SOPESP cumpre o princípio de hermenêutica de garantir máxima efetividade aos princípios erigidos ao status constitucional, no caso dos autos, ao valor social do trabalho e ao princípio da dignidade humana, este último na sua vertente de

conferir ao indivíduo o mínimo existencial, já que não ignora as condições especiais de trabalho em que estão inseridos os trabalhadores avulsos.”

Concluiu-se, portanto, pela aplicação das normas coletivas firmadas pelo SOPESP aos contratos de trabalho dos reclamantes com a Usiminas.

1.2.5 Embargos nos Embargos de Declaração em Recurso de Revista 123000-20.2009.5.17.0003

Este recurso foi julgado no dia 1º.09.2016 e tratou da intermediação de mão de obra para a prestação de serviços a empresa concessionária de serviço público de energia elétrica (Espírito Santo Centrais Elétricas S/A – ESCELSA). Mais especificamente, discutiu-se a ilicitude da terceirização da atividade fim da ESCELSA e o seu consequente enquadramento como empregadora.

Este foi o trecho emblemático do acórdão acerca da aplicabilidade do conceito de dignidade humana:

“Embora não se pretenda que o Direito do Trabalho engesse ou paralise a atividade econômica, cabe-lhe por certo estabelecer os parâmetros que viabilizam a progressão da economia – inclusive na perspectiva da geração de emprego e renda – sem aviltamento da dignidade humana. Os sistemas econômico e jurídico-trabalhista não se excluem, antes devendo interagir. Se há um princípio regente do Direito do Trabalho, resultante da ponderação levada a efeito pelos agentes da jurisdição trabalhista, a exegese do art. 25 da Lei 8.987/95; a ele deve moldar-se, interpretando-se a autorização de *‘contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes’*, sem apego em demasia ao léxico, que conduziria à imunização do setor de energia elétrica quanto à norma a que estariam sujeitos todos os outros setores de produção. Assim, proscreve-se a terceirização da atividade fim, vale dizer, ao titular da empresa tomadora dos serviços deve ser imputada a qualidade de empregador, para efeitos trabalhistas.”

Em suma, entendeu-se que a Lei n.º 8.987/1995, em seu art. 25⁵, não comporta a possibilidade de que as concessionárias contratem com terceiros a sua atividade fim, de modo que essa forma de contratação constitui terceirização ilícita. Em outras palavras, entendeu-se que não se pode interpretar uma norma administrativista como a usurpação do “eixo fundamental da legislação trabalhista, que é o conceito de empregado e empregador”. Assim, por contrariedade à Súmula n.º 331 do TST, atribuiu-se à ESCELSA a condição de empregadora de trabalhador que, através de terceirização ilícita, exercia funções relacionadas à atividade-fim da concessionária.

1.3 Amparo doutrinário e conclusões alcançadas

Conforme o objetivo delimitado nos parágrafos preambulares deste tópico, a intenção era buscar um resultado sintomático — traços marcantes — da interpretação casuística da dignidade humana.

Acredita-se que os julgados selecionados podem retratar bem a forma como o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho vêm tratando e aplicando esse conceito.

Em suma, viu-se retratada a dignidade humana nas situações seguintes:

Nos acórdãos do Supremo Tribunal Federal:

(i) A dignidade humana como supremacia que impõe ao Judiciário a proteção dos direitos à vida e à segurança, legitimando a intervenção na destinação de recursos financeiros para a reforma de uma Delegacia de Polícia;

⁵ Art. 25. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenua essa responsabilidade.

§ 1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.

§ 2º Os contratos celebrados entre a concessionária e os terceiros a que se refere o parágrafo anterior reger-se-ão pelo direito privado, não se estabelecendo qualquer relação jurídica entre os terceiros e o poder concedente.

§ 3º A execução das atividades contratadas com terceiros pressupõe o cumprimento das normas regulamentares da modalidade do serviço concedido.

(ii) A dignidade humana como autorizadora da continuidade de acompanhamento médico de doença grave, preservando o direito à saúde dos beneficiários de plano de assistência impedidos de ingressar ou permanecer atendidos;

(iii) A dignidade humana como propulsora do direito de um cidadão de saber a verdade sobre sua paternidade (origem de ancestralidade e reconhecimento da família), decorrência lógica do direito à filiação;

(iv) A dignidade humana como promoção dos direitos das pessoas com deficiência, ressaltando-se o ideal do Estatuto da Pessoa com Deficiência de um compromisso ético de acolhimento e pluralidade democrática; e

(v) A dignidade humana entrelaçada com a autonomia da mulher, de modo a estender à licença adotante o prazo da licença gestante.

Nos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho:

(i) A dignidade humana como óbice ao ato de listagem de trabalhadores que acessaram o Judiciário em desfavor de ex-empregadores;

(ii) A dignidade humana entrelaçada com o princípio da isonomia para extensão do direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas a contratados pelo tomador de serviços;

(iii) A dignidade humana como fator de relevância para a percepção de que resta ferida a honra subjetiva do trabalhador se este consegue reverter em ação judicial uma justa causa fundada em ato de improbidade;

(iv) A dignidade humana como vértice de extensão das normas coletivas firmadas por sindicato de portuários a empregados de empresa do setor siderúrgico (no caso, normas do Sindicato dos Operadores Portuários do Estado de São Paulo – SOPESP a empregados da Usiminas); e

(v) A dignidade humana como ponto essencial para caracterização da ilicitude da terceirização de atividade fim de empresa concessionária de serviço público (no caso, a Espírito Santo Centrais Elétricas S/A – ESCELSA).

Na linha de alguns trabalhos que vêm sendo desenvolvidos sobre o tema, o que se pode perceber desse simples conjunto de julgados é que ainda não há, no Brasil, um quadro delimitado de aplicação do conceito de dignidade humana, o que torna sua utilização imprevisível. Pode-se mencionar, por exemplo, a obra de JOÃO COSTA NETO (2014, p. 113), que, com menção a MARCELO NEVES, expõe que:

“(...) a constitucionalização da dignidade humana é vista como um grande avanço, como a pedra angular dos direitos fundamentais e dos direitos humanos. Contudo, **conquanto haja aprovação praticamente consensual e unânime da constitucionalização de tal preceito, preserva-se, no Brasil, uma grande ambiguidade e imprevisibilidade quanto ao seu conteúdo.**

Nesse sentido, a norma simbólica passa a possuir um papel de ‘legislação-álibi’, à medida que, **na forma de uma ilusão, ‘(...) imuniza o sistema político contra outras alternativas, desempenhando uma função ‘ideológica’** (NEVES, 2007, p. 39).⁶

Nesse sentido de “forma de uma ilusão” da aplicabilidade do conceito de dignidade humana, não é demais rememorar a situação atual que Lênio Streck (2013) denomina *pan-principiologismo*. Esse autor faz duras críticas à identificação irrestrita de princípios no Direito nacional e, em jogo de palavras quanto ao entendimento da dignidade humana como “superprincípio”, questiona com ironia: “por que razão não elevar ao *status de princípio* o amor, o companheirismo, a paz, a felicidade, a tristeza, enfim, todo o que pode ser derivado do respeito (ou não) do princípio da dignidade da pessoa humana, alçado, aliás, à categoria de ‘superprincípio’?”.

Mais à frente, tratando especificamente do Supremo Tribunal Federal, o supracitado autor JOÃO COSTA NETO (pp. 179-180) conclui, após a análise de dezenas de julgados:

“No que toca ao Supremo Tribunal Federal, observa-se que há uma grande indefinição, na Jurisprudência desse tribunal, do que seja dignidade

⁶ Para mais bem explicar o termo “legislação-álibi”, cita-se mais um trecho da obra de Marcelo Neves (pp. 36-37): “O legislador, muitas vezes sob a pressão direta do público, elabora diplomas normativos para satisfazer as expectativas dos cidadãos, sem que com isso haja o mínimo de condições de efetivação das respectivas normas. A essa atitude referiu-se Kindermann com a expressão ‘legislação-álibi’. Através dela o legislador procura descarregar-se de pressões políticas ou apresentar o Estado como sensível às exigências dos cidadãos.”

humana. Por um lado, essa obscuridade é favorecida pelo modo de tomada de decisões da Corte. Não obstante, mesmo abstraindo de tais peculiaridades do STF, **é certo que não se logrou alcançar, por meio da análise das decisões tomadas por aquele Tribunal, uma definição minimamente consistente do conceito de dignidade humana.** Tudo leva a crer que o STF, enquanto instituição, precisa preocupar-se mais com a forma como invoca, em suas decisões, o conceito de dignidade humana.

Parece ter havido uma trivialização do uso dos termos “dignidade”, “dignidade humana”, “dignidade da pessoa humana”, dentre outros, nas decisões do STF. Com isso, obistou-se uma circunscrição conceitual dessas expressões, o que, discutivelmente, pode ter levado a uma falta de credibilidade delas.” (Grifos daqui)

LUÍS ROBERTO BARROSO, em extensa obra dedicada à construção de um conceito jurídico de dignidade humana à luz da jurisprudência mundial, chega a mencionar a existência de algumas formas de crítica ao fenômeno (2012, pp. 57-58); veja-se:

“A terceira e última crítica a ser abordada aqui denuncia a ausência de um significado suficientemente específico e substantivo de dignidade humana e seu subsequente abuso, especialmente no campo da bioética. Em um editorial famoso e frequentemente citado Ruth Macklin escreveu que a dignidade é um ‘conceito inútil’ no domínio da ética médica, e uma ‘repetição vaga’ de noções inexistentes — como autonomia e respeito pelo outro — ou um ‘mero *slogan*’. (...) Da mesma maneira, Steven Pinker intitulou o artigo no qual discute a matéria de A Estupidez da Dignidade, e nele declara que o conceito de dignidade ‘permanece uma bagunça’, embora ele reconheça que seja ‘moralmente relevante’.”

Em *post scriptum*, o mesmo autor (BARROSO, 2012, p. 115) bem expõe a conclusão de que a dignidade humana é utilizada como mero reforço argumentativo na jurisprudência brasileira:

“No Brasil, como regra geral, a invocação da dignidade humana pela jurisprudência tem se dado como mero reforço argumentativo de algum outro fundamento ou como ornamento retórico. Existe uma forte razão para que seja assim. É que com o grau de abrangência e de detalhamento da Constituição brasileira, inclusive no seu longo elenco de direitos fundamentais, muitas das situações que em outras jurisdições envolvem a necessidade de utilização do princípio mais abstrato da dignidade humana, entre nós já se encontram previstas em regras específicas de maior densidade

jurídica. Diante disso, a dignidade acaba sendo citada apenas em reforço. No constitucionalismo brasileiro, seu principal âmbito de incidência dar-se-á em situações de ambiguidade de linguagem — como parâmetro para escolha de uma solução e não de outra, em função da que melhor realize a dignidade —, de lacuna normativa — para integração da ordem jurídica em situações, por exemplo, como a das uniões homoafetivas —, de colisões de normas constitucionais e direitos fundamentais — como, por exemplo, entre liberdade de expressão, de um lado, e direito ao reconhecimento e à não discriminação, de outro — e nas de desacordo moral razoável, como elemento argumentativo da construção justa.” (Grifos daqui)

Ainda no *post scriptum* (p. 122), BARROSO analisa minuciosamente diversos julgados dos tribunais superiores brasileiros e conclui em sua obra que “raramente a dignidade é o fundamento central do argumento e, menos ainda, tem o seu conteúdo explorado ou explicitado”.

É exatamente por isso que também o Ministro GILMAR MENDES, em trabalho destinado a verificar a aplicação da dignidade humana pelo Supremo Tribunal Federal (2013, p. 109), assevera que “é preciso atentar-se que a aplicação inflacionada e despropositada do princípio da dignidade humana pode conduzir ao esvaziamento de seu próprio conteúdo — como já alertado pelo Tribunal Constitucional Federal alemão”.

ISRAEL DOMINGOS JORIO, em apurada reflexão sobre essas indefinições, levanta interessante debate sobre a ideia de que o conceito de dignidade humana seria vago por também não sabermos definir o que é ser humano (2016, p. 113):

“Dignidade humana é o atributo que confere à pessoa a prerrogativa de ser respeitada enquanto ser humano. **Se esta definição diz pouco, é porque pouco sabemos sobre o que é ser humano. O mais provável, é claro, é que nunca venhamos a saber o suficiente.** Os níveis de complexidade presentes em todos os aspectos físicos e psíquicos do ser humano asseguram que ele seja verdadeiramente indecifrável. Nem por isso, nós devemos permitir o arrefecimento da curiosidade ou o esmaecer dessa busca perpétua por autocompreensão. Ainda que, como Sísifo, de quando em quando tenhamos que viver de sucessivos e alternantes progressos e retrocessos.”

Realizado esse retrato da conceituação casuística da dignidade humana, poder-se-ia falar em relação direta do assédio moral organizacional com a ofensa à dignidade humana, isto

é, com a supressão ao trabalho digno? Tenta-se, no próximo tópico, observar a caracterização do assédio moral organizacional, passando-se a tratar de forma mais próxima do objeto deste trabalho para, ao fim, buscar respostas às questões fundamentais formuladas.

2 A FORMA COMO A DOUTRINA E A JURISPRUDÊNCIA CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL A PARTIR DA IDEIA DE DIGNIDADE DO TRABALHADOR: ANÁLISE DE TEXTOS JURÍDICOS E DE CASOS CONCRETOS DE GRANDE REPERCUSSÃO

Na linha do que se objetiva alcançar com este trabalho, passa-se, aqui, a uma delimitação do que a doutrina entende por assédio moral organizacional e de como a jurisprudência o interpreta.

Quanto à doutrina, tenta-se sintetizar o obtido em artigos e livros de autores que se dedicaram especificamente sobre a temática. Já para o entendimento jurisprudencial, utilizam-se alguns casos de maior índole midiática, os quais tenham expressado de forma mais profunda e exponencial o tratamento do assédio moral organizacional.

Diferentemente do capítulo anterior, inicia-se, aqui, com o tratamento doutrinário, a fim de se averiguar as premissas caracterizadoras do assédio moral organizacional e, quando da pesquisa jurisprudencial, observar se há coerência com a doutrina.

É o que se expõe em subtópicos separados, com breve conclusão ao fim.

2.1 O tratamento conferido pela doutrina ao assédio moral organizacional

Em linhas gerais, o assédio moral organizacional no trabalho pode ser entendido como um fenômeno associado à supressão da dignidade humana dos trabalhadores, caracterizado pela prática reiterada de pressões, humilhações e constrangimentos voltados à consecução de objetivos empresariais ou institucionais (EBERLE *et al.*, 2009, p. 37).

Deveras, a abordagem do assédio moral organizacional compreende a constatação de ofensa à dignidade humana, de modo que esse fenômeno “impede o crescimento da pessoa pelo trabalho, inibindo e/ou deturpando o relacionamento saudável entre quem trabalha e o trabalhar” (POHLMANN, 2014, p. 63).

ADRIANE REIS DE ARAÚJO (2007, pp. 223-214), também especificamente sobre o tema, conceitua o assédio moral organizacional como:

“(…) a prática sistemática, reiterada e freqüente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. **Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos.**” (grifos daqui)

LIS ANDREA SOBOLL (2008, p. 21) enxerga esse fenômeno como “um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas”. A autora lista alguns exemplos (p. 22): “gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas” e traz expressa menção à dignidade humana:

“Cabe esclarecer que assédio organizacional é diferente de uso adequado do poder diretivo do empregador; reconhecemos este último como legítimo no que se refere a certas exigências de desempenho e produtividade. **Tais atitudes deixam de ser legítimas quando permeadas de condutas abusivas e que atentam contra a dignidade humana.**” (Grifos daqui)

ROBERTO HELOANI (2011, p. 51) apresenta exemplos de assédio moral organizacional comumente observados nas empresas brasileiras, *in verbis*:

(…) é possível citar situações vexatórias ou obscenas, como a ‘dança da garrafa’, ou insultos como o de obrigar funcionários a vestir-se de mulher ou maquiar-se como tal; fazer flexões recebendo xingamentos; aceitar ser chicoteado ou ganhar chicotes de presente do chefe; vestir camisetas com dizeres ofensivos; usar como pingente uma tartaruga ou âncora visível à

distância, sugerindo que aquele trabalhador é 'lento' ou afundará a empresa; entre muitos outros. São rituais, enfim, **que atingem a dignidade do trabalhador** e podem colocar em risco a sua integridade emocional e profissional. (Negritos daqui)

Em breve antecipação à análise mais voltada à Sociologia e à Psicologia que se faz no último capítulo, tem-se por oportuno mencionar, já neste tópico, trecho de obra de BRUNO FARAH, doutor em Terapia Psicanalítica (URFJ/Université Paris 7) e Psicólogo do Trabalho do Tribunal Regional Federal da 2ª Região, que bem analisa o assédio organizacional como espécie de nefasto método de gestão (2016, p. 47):

“O assédio organizacional age, portanto, de modo implícito, indireto, à primeira vista, ilegível. A violência é difícil de ser reconhecida e nomeada, imiscuindo-se certo desnorreamento ao sofrimento psíquico. Ao mesmo tempo, mesmo corroendo cotidianamente a motivação, segurança e autoestima dos trabalhadores, as tarefas continuam sendo realizadas. A coação não se efetiva, como nos modelos organizacionais tayloristas e fordistas, por meio da coerção explícita, a partir de ordens diretas e do temor superegoico, típicas dos regimes repressivos de gestão da sociedade disciplinar, vinculado a uma autoridade punitiva. Ocorre indiretamente por intermédio de um poder descentralizado que viabiliza o engajamento voluntário dos trabalhadores, convertendo-se em método de gestão.” (Grifos daqui)

Da leitura dessas considerações, mostra-se inafastável a premissa doutrinária de que o assédio moral organizacional atenta contra a dignidade humana, ainda que a adoção dessa premissa não esteja respaldada em um conceito jurídico preciso — as investigações realizadas neste trabalho, como visto no tópico anterior, constataam a ausência de uma real atribuição de conteúdo ao conceito de dignidade humana no ordenamento jurídico brasileiro, sendo um instituto mencionado apenas como um vazio reforço de fundamentação, especialmente em decisões judiciais (objeto do próximo subtópico).

2.2 Casos concretos de enfrentamento pelo Judiciário do assédio moral organizacional

A título de exemplo de casos concretos, judicializados, que retratam o enfrentamento do assédio moral organizacional e que, a propósito, instigaram a análise desta temática no

presente trabalho, convém mencionar estes, de grande repercussão:

(i) Na Reclamação Trabalhista n.º 92041-60.2008.5.03.0013⁷, distribuída à 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, relatou-se que, durante “rituais motivacionais” da Distribuidora de Medicamentos Santa Cruz Ltda., os empregados eram obrigados a “caminhar em um corredor de dez metros de carvão incandescente”; ademais, relatou-se haver na empresa uma campanha intitulada “Grande Prêmio Promoções”, pela qual o primeiro colocado no ranking de vendas era fotografado ao lado de uma réplica de Ferrari, e o último, ao lado de um Fusca, o que era divulgado a todos da equipe. A ação transitou em julgado em 13.10.2014, mantendo-se no TST a condenação regional de indenização por danos morais no total de R\$ 50.000,00 ao reclamante, a partir do assédio organizacional apurado.

Vale mencionar a notável transcrição realizada pelo TRT da 3ª Região, no julgamento do caso, da doutrina de MARIE-FRANCE HIRIGOYEN (“Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano”, Ed. Bertrand Brasil, 2000, p. 66); ao fim, a conclusão posta pelo TST e a relação com a dignidade humana:

“(...) O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida 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.”

(...) não se concebe, em pleno século XXI, que o empregador submeta o empregado a situações que remetem às trevas medievais, com seus condenáveis ordálios. O mero fato de o “treinamento motivacional” apresentar ao participante a possibilidade de caminhar por corredor de dez metros de carvão em brasa, é o bastante para constatar o desprezo do empregador pela dignidade humana do empregado.”

⁷ Informações detalhadas e direcionamento à movimentação processual em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=92041&digitoTst=60&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0013&sbmit=Consultar>. Acesso em 11.05.2017.

(ii) Na Ação Civil Pública n.º 653-92.2014.5.10.0006⁸, distribuída à 6ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, descreveu-se um ambiente de trabalho marcado por terror psicológico na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, em nome de uma estratégia de busca por moralidade e eficiência na empresa, “através da disseminação de sindicâncias e processos administrativos disciplinares contra empregados, com durações desarrazoadas, sobre acusações antigas e até mesmo já investigadas anteriormente”. No juízo de origem, condenou-se a ECT ao pagamento de indenização de R\$ 1.000.000,00, por danos morais coletivos, em razão da prática de assédio moral organizacional. Foi interposto recurso ordinário, o qual se encontra suspenso no TRT da 10ª Região pela possibilidade de acordo no litígio.

Da sentença dessa ação civil pública, vale o destaque de trecho em que se diz expressamente acerca da constatação das características do assédio moral organizacional:

“Do desvio de poder verificado, o que corresponde ao manejo da competência em descompasso com a competência, segundo os ensinamentos do professor Celso Antônio Bandeira de Mello (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Malheiros Editores, 22ª Edição, 2010, p. 981), resultaram práticas patronais sistematizadas durante certo espaço de tempo, que, embora necessárias à gestão de conflitos internos, resolução de problemas de corrupção e afins que macularam essa importante empresa estatal, foram conduzidas desmedidamente e ao largo das normas jurídicas pertinentes, deslegitimando-as e proporcionando ambiente de trabalho marcado pela potencialidade de riscos à saúde psíquica dos empregados públicos, que, há anos, emprestavam profissionalmente, e independentemente de ligação com a política, sua força de trabalho à ré, enquanto circunstâncias características do que se denomina assédio moral organizacional.”

(iii) Na Reclamação Trabalhista n.º 701-05.2013.5.09.0656⁹, distribuída no Âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, a Rede Walmart (WMS Supermercados do Brasil Ltda.), foi condenada a indenizar uma trabalhadora pelo sofrimento com a prática da Rede de obrigar os funcionários a diariamente entoar “o canto motivacional ‘cheers’, acompanhado de

⁸ Informações detalhadas e redirecionamento à movimentação processual em: <http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=noticia&path=ascom/index.php&ponteiro=47235>. Acesso em 11.05.2017.

⁹ Informações detalhadas e redirecionamento à movimentação processual em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=701&digitoTst=05&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0656&submit=Consultar>. Acesso em 11.05.2017.

coreografia e rebolados”. Segundo a informação dos autos, quem não participasse da prática era submetido a constrangimentos perante os demais funcionários. A condenação foi fixada em R\$ 3.000,00 no Regional e mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão que transitou em julgado em 19.04.2015.

Do julgamento desse caso, vale a menção ao seguinte trecho do acórdão regional, que trata muito bem da caracterização do assédio moral organizacional e da ofensa à dignidade dos trabalhadores:

“O fato de constranger os trabalhadores coletivamente a cantar e dançar cantigas motivacionais na frente dos clientes, caracteriza, ao meu ver, assédio moral organizacional, pressão metodológica adotada pela empresa com vistas aos seus objetivos mercadológicos, subjugando a privacidade, a intimidade e o próprio direito à liberdade gestual do conjunto dos trabalhadores. Trata-se de autêntica violação da liberdade física e psicológica de cada um dos trabalhadores em concreto ou em potencial.

(...)

A conduta da reclamada gera danos morais, nos termos do art. 5º, V e X, da Constituição Federal, por presente o nexo causal entre a conduta ilícita praticada e a lesão de ordem imaterial sofrida pela empregada, **pertinente ao contexto da dignidade humana como um todo.**” (grifos daqui)

Esses julgados, apenas exemplificativos de práticas de assédio moral organizacional no âmbito das empresas, são capazes de transparecer como os tribunais o caracterizam, sempre traçando uma linha de relação direta com a concepção de dignidade do trabalhador.

2.3 Fecho

O que foi visto neste tópico demonstra que a análise do assédio moral organizacional, doutrinária ou jurisprudencialmente, vem sempre acompanhada da aceção de dignidade humana, como um direito fundamental do trabalhador.

Percebe-se, assim, que a imprecisão identificada na conceituação de dignidade humana pelos tribunais está refletida na apreciação do assédio moral organizacional, não havendo

critérios que o identifiquem, o que pode gerar grande insegurança jurídica e imprevisibilidade nos casos de relação próxima entre licitude e ilicitude das condutas empresariais.

É nesse liame entre as condutas hipoteticamente abusivas e a supressão do trabalho digno que se direciona o próximo tópico, em que se realizam algumas propostas para homogeneização na análise jurisdicional do assédio moral organizacional, de modo a mitigar a indeterminação que esse fenômeno carrega a partir da acepção de dignidade humana.

3 O LIAME ENTRE A LIVRE ESTRUTURAÇÃO ESTRATÉGICA EMPRESARIAL E A SUPRESSÃO DO TRABALHO DIGNO PELO SACRIFÍCIO DA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR: PROPOSTA DE HOMOGENEIZAÇÃO NA ANÁLISE JURISDICIONAL DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Com o que se viu das posições doutrinária e jurisprudencial acerca da ofensa à dignidade humana em práticas de assédio moral organizacional, pôde-se constatar, como bem expõe BEATRIZ CARDOSO MONTANHANA (2014, p. 228), que, no âmbito das multifacetadas relações entre empregador e empregado da atualidade, o modo de estruturação empresarial deve “reconhece[r] o trabalhador como ser humano e permiti[r] dimensionar os contornos da sua dignidade conforme os referenciais definidos pela Constituição, no contexto de uma sociedade plural e complexa”.

Dessa percepção, observa-se o amplo diálogo do tema analisado neste artigo com a Sociologia e a Psicologia. EUGÈNE ENRIQUEZ, por exemplo, expoente da Psicossociologia, demonstra na obra *O Indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica* que “[j]amais o indivíduo esteve tão encerrado nas malhas das organizações (em particular, das empresas) e tão pouco livre em relação ao seu corpo, ao seu modo de pensar, à sua psique” (1997, p. 19). Mais especificamente, EUGÈNE ENRIQUEZ aduz que:

Atualmente, as empresas de estruturas estratégicas não podem levar seus trabalhadores senão a uma usura mental provocada pela carga psíquica desmesurada dedicada à manutenção da função ocupada, e que os coloca em um *double-bind* constante que faz com que, não importa o que cumpram a longo prazo (salvo para alguns eleitos), eles terão errado. Os colaboradores são, pois, submetidos a constante ‘stress profissional’, e não se podem manter senão graças à absorção massiva de psicotrópicos. Eles tornam-se, então, ‘indivíduos sob perfusão’. (p. 29)

Nesse mesmo sentido, não se pôde deixar de citar autores como JACQUES CHRISTOPHE DEJOURS, conhecido por ter desenvolvido a Psicodinâmica do Trabalho na década de 1980, e ROBERTO HELOANI, jurista e doutor em Psicologia. Dentro da temática em análise, o primeiro bem observou, em artigo denominado *Subjetividade, trabalho e ação*, que:

A evolução contemporânea das formas de organização do trabalho, de gestão e de administração, depois da virada neoliberal, repousa sobre princípios que sugerem, precisamente, **sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade**. (...).

As consequências desses princípios da organização do trabalho são, de um lado, o crescimento extraordinário da produtividade e da riqueza, mas, de outro, a erosão do lugar acórdado à subjetividade e à vida no trabalho. (2004, p. 34; grifos daqui)

Já ROBERTO HELOANI, em artigo denominado *Práticas organizacionais e sofrimento psíquico: O que a Psicologia do Trabalho tem a ver com isso?*, explica — percebendo, também, um “disfarce integrativo/participativo” nas estratégias empresariais — que, nas empresas pós-fordistas, signatárias do neoliberalismo, a matéria-prima principal são as pessoas, “e a manipulação dos processos psicodinâmicos constitui a principal tecnologia. (...) Substituíram o chicote, o supervisor e os testes psicológicos pela ilusão da integração e da participação” (2008, pp. 10/11).

WIM VANDEKERCKHOVE e RONALD COMMERS (2003), estudiosos da ética filosófica e das formas de gestão empresarial, observam, em trabalho publicado na revista acadêmica *Journal of Business Ethics (University of Northern British Columbia)*, que, nas atuais práticas organizacionais empresariais, decorre de um discurso de “excelência, aventura, criatividade e responsabilidade” o que se pode chamar de *downward workplace mobbing*, isto é, um assédio psicológico no âmbito do trabalho subordinado.¹⁰

É também sob esse enfoque que o retromencionado CHRISTOPHE DEJOURS afirma (2000)

¹⁰ Na mesma perspectiva, já no contexto europeu, a obra *Labor Disorders in Neoliberal Italy: Mobbing, Well-being, and the Workplace*, da antropóloga NOELLE J. MOLÉ (2012).

que, perante as exigências da organização do trabalho, “a certeza de que o nível de insatisfação ao que chegou não pode mais ser reduzido marca o **início do sofrimento**”.

Dimensionando o fenômeno do assédio moral organizacional, PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT define-o como o maior fator de degradação labor-ambiental do século XXI (2017, p. 225):

“Passadas já três décadas da difusão do modelo pós-fordista de organização do trabalho é possível diagnosticar que o assédio moral organizacional, conquanto subproduto dos métodos perversos de ‘gestão de pessoas’ difundidos sob tal sistemática, representa no século XXI o mesmo papel que a exposição industrial a substâncias insalubres (p. ex.: amianto, mercúrio, benzeo, sílica etc.) desempenhou no século XX sob o paradigma fordista-taylorista, qual seja, o de maior fator de degradação labor-ambiental de seu tempo.”

Não havendo dúvidas de que as atuais estratégias empresariais de mercado têm trazido essa dinâmica cada vez mais complexa e perversa na relação entre capital e trabalho, chega-se às grandes questões que guiam a elaboração deste artigo: até que ponto seria lícito interferir na subjetividade dos trabalhadores para se justificar ideais de eficiência, lucratividade ou até mesmo de moralidade no âmbito empresarial? Indaga-se, ainda, se a identificação aqui realizada quanto ao tratamento jurisprudencial do conceito de dignidade humana e do assédio moral organizacional poderia facilitar a busca por uma homogeneização na forma de análise de casos que envolvem essas práticas.

Antes de traçar respostas a esses itens, não é demais citar o que ERIVAL CESARINO e JORLAM RIBEIRO observam quanto à falta de diploma legislativo brasileiro que trate do assédio no ambiente de trabalho, o que prejudica a identificação de seus pressupostos e efeitos, embora se possa repreendê-lo exatamente por aplicação do princípio da dignidade humana:

“Infelizmente, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não dispõe de uma lei voltada a coibir a perseguição no ambiente de trabalho, de uma maneira geral, sendo certo que, se tal diploma legislativo existisse, auxiliaria a identificação de hipóteses mais frequentes de assédio moral, bem como regular de maneira mais efetiva, tanto os seus pressupostos quanto os seus efeitos.

Essa omissão do Legislador ordinário, todavia, não é óbice para a repressão do assédio moral, porquanto a doutrina reconhece que a proteção contra essa ocorrência encontra supedâneo direto no princípio da dignidade humana (CF/88, art. 1º, II) e na tutela constitucional do direito à honra (CF, art. 5º, X) e do direito à saúde (CF, art. 6º).”

A insegurança jurídica observada por esses autores é o que se tenta evitar com a exploração das questões fundamentais formuladas no presente artigo, razão por que se passa a delinear algumas propostas.

Como ideia inicial, pretendia-se afastar a utilização vaga e inconsistente do conceito de dignidade humana na análise do assédio moral organizacional, mas o que se viu foi uma aplicação atual totalmente dotada de imprecisões e volatilidade — isto é, a dignidade humana é utilizada apenas como um vazio reforço de fundamentação.

Toda essa imprecisão de conceitos leva a entendimentos jurisprudenciais inesperados e, conseqüentemente, a um sentimento de insegurança jurídica. Por um lado, há empregados que não sabem definir a real licitude de cenários a que estão submetidos, se sentem-se fragilizados por questões pessoais ou se realmente passam por atos abusivos do empregador. Por outro lado, há empresas que, visando a ideais de eficiência, acabam por não perceber uma interferência prejudicial na subjetividade dos trabalhadores. Seria possível, então, estabelecer parâmetros de (i)licitude?

O Judiciário tem o papel de salvaguardar o direito a um trabalho digno, cabendo-lhe, junto a órgãos como o Ministério Público do Trabalho, a adoção de medidas contra abusividades organizacionais dos empregadores. Todavia, não é difícil perceber que, em alguns momentos, os agentes fiscais e julgadores estarão diante de um liame entre a livre estruturação estratégica empresarial e a supressão do trabalho digno.

Em algumas ocasiões, como dito, a empresa simplesmente busca realizar um ato de motivação, eficiência ou até mesmo de moralidade em apurações internas; acaba, porém, por ultrapassar a barreira do respeito à dignidade do trabalhador.

Mas, se estamos diante de uma indefinição do conceito de dignidade humana, cuja ofensa é sempre vista pelos doutrinadores e julgadores como mote para caracterização do assédio moral organizacional, esse próprio fenômeno também se revela como de configuração

imprevisível. É claro que haverá os casos de nítida percepção — como o exemplificado ato de obrigar funcionários a percorrer carvão em brasa —, mas este trabalho volta-se exatamente ao ponto em que licitude e ilicitude se entrelaçam.

Assim, enquanto não se pode definir com exatidão o que seria a dignidade humana — aliás, como visto com citação a ISRAEL DOMINGOS JORIO, “pouco sabemos sobre o que é ser humano e o mais provável é que nunca venhamos a saber o suficiente” —, propõe-se, aqui, uma uniformização razoável, no sentido de que, para aferição do assédio moral organizacional, o dano nunca poderá ser considerado *in re ipsa*, e sua comprovação não se fundará apenas em prova testemunhal (exceto, claro, nos casos notoriamente absurdos).

Propõe-se, para a prova do dano, uma necessária rememoração do relevante aspecto psicossocial das relações empregatícias atuais, com aprofundamento, caso a caso, a partir de perícia técnica capacitada. Assim, sugere-se que, diante de uma alegação de assédio moral organizacional, como pelos tradicionais rituais motivacionais, seja determinada a realização de perícia por psicólogo, psiquiatra ou outro profissional habilitado, a fim de aferir o real sentimento vivido pelo obreiro diante da situação a que foi submetido.

Mais: propõe-se, aqui, que os julgadores também determinem como prova necessária uma pesquisa de clima organizacional, a ser realizada *in loco* por perito habilitado ou, ao menos, pela avaliação psicológica de testemunhas indicadas em Juízo que tenham passado pela mesma situação.

CONCLUSÃO

Na pesquisa de um resultado sintomático da conceituação casuística da dignidade humana pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho, bem como com análise de pesquisas doutrinárias mais extensas acerca dessa aplicação jurisprudencial, viu-se o retrato de que não há, no Brasil, um quadro bem delimitado de aplicação do instituto. Como visto com menção às lições de MARCELO NEVES, a simbologia da dignidade humana adquiriu um papel de “legislação-álibi”, com função ideológica, a partir de ambiguidade e imprevisibilidade.

O resultado dessa pesquisa inicial foi que, na tentativa de transportar o conceito de dignidade humana à análise do assédio moral organizacional, encaminha-se a esse fenômeno apenas um viés de fundamentação genérico e escasso. Em outras palavras, observam-se os doutrinadores e tribunais repisando a constatação de ofensa à dignidade humana para identificação do assédio moral organizacional, mas sem definição do que realmente seria essa ofensa.

Assim, no contexto atual de relação cada vez mais complexa entre capital e trabalho, refletido no âmbito psicossocial do liame entre as variadas formas de estruturação estratégica empresarial e a garantia do trabalho digno, faz-se necessário o estabelecimento de patamares de homogeneização na aferição do assédio moral organizacional.

Propõe-se, então, uma padronização jurisdicional que parta da premissa de que essa espécie de dano nunca poderá ser entendida como *in re ipsa*. Paralelamente, propõe-se que sua comprovação não se limite a prova testemunhal, à exceção de casos notoriamente absurdos.

Também por todo o demonstrado, entende-se como pertinente para a prova do dano a adoção de perícia técnica habilitada a aferir, em exame de natureza psicológica, o real sentimento passado pelo trabalhador na situação que vier a narrar como de assédio moral organizacional.

Conjuntamente ao exame com o próprio postulante do direito, propõe-se que também se torne prova necessária uma pesquisa de clima organizacional, a ser realizada *in loco* por perito habilitado ou, ao menos, pela avaliação psicológica de testemunhas indicadas em Juízo — mesmo porque, conforme o extraído da obra de BRUNO FARAH, “o assédio organizacional age de modo implícito, indireto, à primeira vista, ilegível”.

As propostas aqui realizadas não representam uma mitigação da extensão dos direitos trabalhistas ou uma barreira para seu reconhecimento, mas, sim, critérios que trazem segurança jurídica a ambas as partes, alinhando estruturas estratégicas empresariais à garantia do trabalho digno.

REFERÊNCIAS

FONTES BIBLIOGRÁFICAS:

ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho : Vol. 73, n. 2 (abr./jun. 2007).

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

CESARINO, Erival de Araújo Lisboa; RIBEIRO, Jorlam Thiago Araújo. **Assédio moral: ofensa à honra, à imagem e à dignidade do trabalhador**. In: O trabalho sob a ótica do direito e da sociologia: pensar o trabalho como direito fundamental à dignidade humana. Org. Fabiana Savini Bernardes Pires de Almeida Resende, Gloriete Marques Alves Hilário, Manuel Martín Pino Estrada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

COSTA NETO, João. **Dignidade humana: visão do Tribunal Constitucional Federal Alemão, do STF e do Tribunal Europeu**. São Paulo: Saraiva, 2014.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. Prod. [online]. vol.14, n.3, pp. 27-34. ISSN 1980-5411, 2004.

_____. *Travail, usure mentale*, 2000. Paris, Bayard. Tradução constante da obra de Pascale Molinier: O trabalho e a psique – uma introdução à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2013.

EBERLE, André Davi; SCHATZMAM, Mariana; GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea. **Aspectos definidores do assédio moral**. In: GOSDALL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira (Orgs.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Assédio moral organizacional – a gestão degradante como poluição do meio ambiente de trabalho**. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 81, n. 02, p. 212-217, fev. 2017.

ENRIQUEZ, Eugène. **O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica**. In: Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 37, n.1, jan/mar 1997, p. 18-29. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n1/a03v37n1>>. Acesso em 02.08.2015.

FARAH, Bruno. **Da depressão ao assédio organizacional: efeitos humanos do poder paradoxal nas empresas pós-disciplinares**. In: Assédio Moral e Organizacional: Novas Modulações do Sofrimento Psíquico nas Empresas Contemporâneas. Org. Bruno Farah. São Paulo: LTr, 2016.

HELOANI, Roberto. **A dança da garrafa: assédio moral nas organizações**. In: GV Executivo, vol. 10, n.1, jan/jun 2011.

_____. **Práticas organizacionais e sofrimento psíquico: O que a Psicologia do Trabalho tem a ver com isso?** Conferência realizada no Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho – São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%20%20-%20Roberto%20Heloani.pdf>>. Acesso em 22.01.2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

JORIO, Israel Domingos. **Dignidade da pessoa humana**. Curitiba: Juruá, 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira. **A Dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 e sua aplicação pelo Supremo Tribunal Federal**. In: A CONSTITUIÇÃO de 1988 na visão dos ministros do Supremo Tribunal Federal. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2013.

MONTANHANA, Beatriz Cardoso. **A dinâmica do poder nas relações de trabalho e os impactos sobre a dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2014.

NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

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

STRECK, Lênio L. **O pamprincipiologismo e a flambagem do Direito**. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2013-out-10/senso-incomum-pamprincipiologismo-flambagem-direito>. Acesso em 18.05.2017.

VANDEKERCKHOVE, Wim; COMMERS, M. S. Ronald. **Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?** Journal of Business Ethics – Institute for Social Research and Evaluation, University of Northern British Columbia, v. 45, issue 1-2, pp. 41-50, 2003.

DECISÕES JUDICIAIS:

Supremo Tribunal Federal:

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 930454 AgR, Relator Ministro Roberto Barroso, Primeira Turma, julgado em 26/08/2016, acórdão eletrônico, DJe-198 15/09/2016, publicado em 16/09/2016.

_____. MS 33619, Relatora Ministra Cármen Lúcia, Segunda Turma, julgado em 23/08/2016, processo eletrônico, DJe-189 05/09/2016, publicado em 6/09/2016.

_____. RE 708130 AgR, Relator Ministro Edson Fachin, Primeira Turma, julgado em 28/06/2016, processo eletrônico, DJe-194 09/09/2016, publicado em 12/09/2016.

_____. ADI 5357 MC-Ref, Relator Ministro Edson Fachin, Tribunal Pleno, julgado em 09/06/2016, processo eletrônico, DJe-240 10-11-2016, publicado em 11/11/2016.

_____. RE 778889, Relator Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 10/03/2016, acórdão eletrônico, repercussão geral – mérito, DJe-159 29/07/2016, publicado em 01/08/2016.

Tribunal Superior do Trabalho:

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR 169600-51.2009.5.09.0091, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, julgado em 1º/12/2016 e publicado em 09/12/2016 no DEJT.

_____. E-RR 193-63.2013.5.09.0008, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, julgado em 02/02/2017 e publicado em 10/02/2017 no DEJT.

_____. E-ARR 1034-08.2013.5.12.0030, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, julgado em 27/10/2016 e publicado em 19/12/2016 no DEJT.

_____. E-ED-RR 80600-42.2006.5.02.0252, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, julgado em 22/09/2016 e publicado em 30/09/2016 no DEJT.

_____. E-ED-RR 123000-20.2009.5.17.0003, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, julgado em 1º/09/2016 e publicado em 09/09/2016 no DEJT.

_____. AIRR 92041-60.2008.5.03.0013, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, Primeira Turma, julgado em 24/09/2014 e publicado em 26/09/2014 no DEJT.

_____. AIRR 92041-60.2008.5.03.0013, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Sétima Turma, julgado em 26/08/2015 e publicado em 28/08/2015 no DEJT.