

# O ESTUDO DO *MOBBING* NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Sônia Regina Teixeira da Silva<sup>1</sup>

**RESUMO:** Propõe este estudo uma análise do *mobbing*, prática que foi acolhida pelo direito pátrio trabalhista como assédio, e procura propiciar ao abordar a origem, causas e consequências do ilícito, um melhor entendimento do porquê de sua tão crescente e rápida evolução nas relações laborais.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Mobbing*. Violação à dignidade humana. Assédio Moral. Relações laborais.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução; 2 Origem; 3 Conceito; 4 Sujeitos; 5 Classificação; 6 Consequências; 7 Prova; 8 Legislação; 9 Considerações Finais; Referências Bibliográficas

## 1. INTRODUÇÃO

As ideias como proposições, surgem na filosofia, consagram-se na moral e se fortalecem no Direito.

O tema ora abordado realmente surgiu de propostas dos estudiosos do comportamento humano, mas foi na seara do Direito que se fortaleceu, sendo hoje alvo de interesse mundial quando se foca na qualidade das relações laborais.

Apesar do reconhecimento e importância do *mobbing* serem recentes neste âmbito, os principais aspectos aqui abordados pretendem dimensionar o impacto do seu rápido desenvolvimento na esfera trabalhista.

Na busca de uma visão mais profunda, nos deparamos com a opressão psicológica que reveste a prática e justifica sua abordagem sob o ponto de vista psicossocial, relevante para o entendimento da conduta em si e do comportamento de seus agentes.

Como os elementos violados pelo ilícito se revestem de caráter subjetivo, torna-se intrincado seu reconhecimento lesivo na esfera jurídica, circunstância que é agravada pela ausência de leis específicas atinentes à conduta.

Quando valores como respeito e colaboração no ambiente de trabalho são substituídos por comportamentos autoritários e desumanos, o *mobbing* se instala e muitas vezes, ante a falta de uma definição legal concreta não é passível de um pronto reconhecimento.

Assim, um dos escopos principais deste artigo é demonstrar que a procura desenfreada pelo lucro não pode ser ilimitada, e há que se normatizar o modelo econômico globalizado para que o mesmo não se instale à custa do descaso à dignidade humana.

## 2. ORIGEM

Atestam os registros mais antigos que os primeiros passos para a formação da palavra *mobbing*, foram dados na busca para melhor se conceituar o termo inglês *mob*, que significava tão somente turba, multidão de indivíduos, especialmente aquela que pode tornar-se violenta.

Como as primeiras pesquisas sobre o assunto se iniciaram nos campos

---

<sup>1</sup> Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho - Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

da Medicina e da Psicologia, a grafia *mobbing*, foi utilizada pela primeira vez pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann ainda na década de 70, ao estudar a interação de pequenos grupos de crianças durante o intervalo das aulas, que apresentavam um comportamento destrutivo e de hostilização constante contra uma determinada criança.

Quase vinte anos depois o mesmo termo aparece novamente, desta feita usado pelo zoólogo e psicólogo austríaco Konrad Zacharias Lorenz para definir o comportamento predatório de um grupo de pássaros contra um único animal.

A partir dos estudos realizados por Heinemann e posteriormente por Lorenz, o termo *mobbing* se firma tanto na linguagem usada pelos estudiosos do comportamento humano, como pelos que se dedicavam ao estudo do comportamento animal.

A desfragmentação destes conceitos só vão surgir por volta de 1990, quando Leymann, considerado hoje o pai do *mobbing*, sintetiza sua definição... "*mobbing* é simplesmente o conflito cuja ação visa à uma manipulação no sentido não amigável". (Leymann, 1996, p. 172).

A partir desta aceção a aplicação extensiva do termo no contexto ocupacional se difunde, embora ainda não alcance uma adoção de consenso internacional.

### 3. CONCEITO

As duas definições precursoras e de caráter geral do *mobbing* são atribuídas a Leymann e a Hege.

Para o primeiro, o *mobbing* é uma forma de terrorismo psicológico que implica uma atitude hostil e não ética praticada de forma sistemática e não ocasional ou episódica, por parte de uma ou mais pessoas, eminentemente, no confronto com um só indivíduo, o qual, acaba por se encontrar numa situação indefesa, tornando-se objeto de uma série de iniciativas vexatórias e persecutórias.

Assim, para que o conceito possa ser aplicado a um caso concreto, são necessárias que as iniciativas descritas sejam levadas a termo com constância.

Clássica também é a definição de Hegel, segundo a qual, o *mobbing* se caracteriza por ser substancialmente habitual e ter um objetivo definido.

Portanto para Hegel, além dos requisitos contidos na abordagem de Leymann, a agressão deve ter uma intenção definida que no caso é a opressão, mas que somente se exteriorizada vai firmar o ato imoral.

Em ambas as definições dois elementos são comuns e essenciais à caracterização da prática, a intencionalidade e a frequência, diferindo o *mobbing* de um conflito eventual no trabalho, não pelo que é infligido à vítima, mas sim pelo **como** é infligido.

Embora a abordagem evolucionista do termo tenha sido elaborada a partir da concepção psicossocial, seu conceito muito se expandiu e superou esta delimitação, na medida em que atualmente entende-se o *mobbing* como uma síndrome psicossocial de caráter multidimensional.

Esse fenômeno amoral, que nenhum bem propicia às relações laborais, se torna cada vez mais relevante para o direito na proporção que permeia as relações trabalhistas de conflitos, violentando dolosamente a delimitação da conduta humana traçada pela norma.

Nesse sentido preconiza Diniz que as sociedades têm sempre que editar mandamentos que as orientem, no sentido de restringir a liberdade individual em prol da coletiva, caso contrário seriam regidas pelo caos.

Leis específicas que sancionem a prática e resultem em uma punição rigorosa, provocarão o repensar das relações laborais, fazendo com que a vítima

encontre mais respaldo para denunciar o abuso ao se sentir efetivamente amparada pelo Estado.

#### 4. SUJEITOS

A Consolidação das Leis do Trabalho define em seu artigo 2º, o sujeito ativo do *mobbing*, como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Completando a definição legal, no dizer de Alkimin “o sujeito ativo da prática é qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico.” (Alkimin, 2008, p.36).

Pacífico, portanto na doutrina, a premissa de que o sujeito ativo da prática exerce na relação trabalhista um poder diretivo hierarquicamente superior, manifestando-se tal poder por força do contrato.

É natural que o empregador busque fazer valer este contrato para atingir o objetivo econômico, através do poder disciplinar e amparado pelo exercício de um cargo de direção, organização e fiscalização.

O que não se concebe, é que para obter a obediência de seu subordinado, ele o faça de forma desumana e ao impor sanções, o faça sem o menor respeito à dignidade da pessoa humana.

Há que se ressaltar aqui, que com a descentralização organizacional, fator cada vez mais necessário ao crescimento empresarial, surge outra figura no polo ativo do *mobbing*, que embora seja também empregado é equiparado por lei ao empregador, quando contratado para o exercício de funções de confiança tais como diretores, gerentes, supervisores.

É a figura do preposto, que na lição de Cavallieri presta serviço por conta ou orientação de outrem, seja por um ato isolado ou por uma função duradoura.

O fato é que há uma relação de dependência entre o preponente e o preposto, de sorte que este último recebe ordens do primeiro, está sob seu poder de direção e vigilância.

Com a equiparação do preposto a empregador cria-se no direito positivo a responsabilidade objetiva deste em relação aos atos daquele, sem que haja prejuízo à responsabilização direta de quem efetivamente causou o dano.

Portanto, a omissão ou permissão da prática do *mobbing* no ambiente de trabalho, é passível de reparação por parte do empregador, ainda que este não tenha contribuído diretamente para a instauração do ilícito.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 3º, afigura-se a definição do sujeito passivo do *mobbing*, como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Desta forma, o sujeito passivo do *mobbing*, é sempre o empregado que na constância de sua obrigação contratual, submete-se a reiteradas agressões tornando-se vítima de seu empregador sem que esboce qualquer tipo de reação, em função de sua subordinação.

A observação sistemática de que alguns trabalhadores eram mais propensos a serem vítimas do ilícito do que outros, levou a Psicologia a buscar respostas para questões que intrigavam e dificultavam o reconhecimento fiel do perfil assediado.

As pesquisas suecas foram as precursoras na elaboração destes perfis e constataram em um primeiro momento, que em sua grande maioria, as vítimas eram do sexo feminino e tinham entre 25 e 40 anos.

Observou-se também que os empregados identificados como vítimas são os que possuem maior dificuldade de adaptação social ou profissional por serem pouco flexíveis, e mais, são os mais resistentes à introdução de novas padronizações

da organização, fato que os leva à estéril tentativa de fazer valer seu ponto de vista em detrimento do ponto de vista do empregador.

A **contrário sensu**, são indivíduos cujas características pessoais se destacam das demais pessoas do grupo por serem extremamente detalhistas, competentes e dedicados ao trabalho.

Justamente este trabalhador, cujo perfil está longe de ser desqualificado é que vê seus atributos tornarem-se um acinte, uma ameaça, aos olhos do agressor que em dado momento revidará com alguma forma de abuso.

E é nesse instante, em que empregador e empregado com perfis psicológicos tão diferenciados, com papéis tão diversos na relação de trabalho e gerindo interesses tão opostos, é que se estabelece o *mobbing*.

## 5. CLASSIFICAÇÃO

O exercício do *mobbing* se manifesta na relação laboral de duas principais maneiras, classificadas de acordo com quem o exerce: *mobbing* vertical que é o mais comum e *mobbing* horizontal.

O *mobbing* vertical caracteriza-se por deter o agressor um nível hierárquico superior dentro da empresa, e escudado por seu cargo faz um mau uso do poder de mando, adotando um comportamento abusivo ao expor seu subordinado a situações constantes de constrangimento.

Este *mobbing* está atrelado ao poder diretivo do empregador e transparece claramente no desvirtuamento desse poder, quando a insegurança e o medo de perder o controle sobre seus subordinados levam à necessidade de rebaixá-los para se engrandecer.

O exercício da chefia vale-se de um status dentro da organização, abusando do direito de fiscalizar, de punir, provocando situações estressantes no ambiente de trabalho com atitudes de um rigor excessivo.

Por vezes, o comportamento humilhante a que submete o empregado tem um dolo específico, tratando-se de uma estratégia destinada a forçá-lo a abandonar “voluntariamente” o serviço, visando minimizar os custos que a empresa arcaria no caso de uma dispensa imotivada.

Este tipo de *mobbing* é de fácil identificação e não se confunde com outro mais raramente constatado, que é o denominado *mobbing* vertical descendente, onde os perpetradores são os subordinados que insurgem-se contra um superior hierárquico, resistindo às suas ordens na tentativa de retirar sua autoridade.

Neste caso, a chefia não alcança um nível de empatia com os seus comandados, demonstrando não possuir as qualidades exigidas para o exercício do cargo e por isso não consegue se impor, nem mesmo para cobrar o resultado do trabalho a ser executado.

As consequências para as relações laborais são basicamente as mesmas do *mobbing* ascendente, pois em ambos os casos, os comportamentos minam a capacidade de reação da vítima, provocando a redução de sua autoestima com um único intento, o de conseguir com mais facilidade os objetivos desejados.

Já a prática do *mobbing* na modalidade horizontal, tem tanto no polo ativo como no passivo, colegas de trabalho que têm a mesma hierarquia dentro da empresa.

Este tipo de violência enseja em motivações de cunho competitivo e individualista, e quase sempre tem como agentes deflagradores causas de cunho preconceituoso tais como sexo, religião e diferença racial.

A vítima convive com algo diferenciado no seu dia-a-dia, o que faz com que se distinga do restante dos colegas e seja alvo de rejeição, o que torna difícil sua inserção no grupo.

O grupo de trabalho nestes casos é composto por indivíduos que têm dificuldade em conviver com as diferenças e se mobilizam contra a vítima escolhida por julgarem-no mais fraco física ou mentalmente, passando à agredi-lo por vezes de forma sutil, mas que subjugam sua capacidade de reação.

Via de regra, o conflito é agravado pela ausência de limites dentro da empresa, que ao se recusar a intervir de maneira justa aplicando sanções educativas e/ou punitivas opta pela omissão e acaba por fortalecer a posição dos agressores.

## 6. CONSEQUÊNCIAS

Um dos fatores que mais chamam a atenção na prática do *mobbing*, é a sua capacidade de destruir por completo a saúde física e psíquica da vítima.

Para Heloani:

Qualquer tipo de agressão no trabalho costuma gerar patologias em suas vítimas, na medida em que faz com que elas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam, ou desejam que sejam e embora seus agressores tentem desqualificá-las, as vítimas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento algumas vezes questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem ou por não aceitarem práticas de desrespeito ou exploração.

Infelizmente, este lado assertivo do perfil do assediado, não é o bastante para dirimir os efeitos da prática e somente a conscientização destes efeitos aliada à edição de normas contundentes dirigidas exclusivamente ao ilícito, é que poderão limitar seus danos, que hoje se equiparam às doenças definidas como ocupacionais pelo Ministério da Saúde.

Muitas vezes, para fugir da situação degradante a que é submetido, o trabalhador suporta a dor em silêncio dedicando-se mais intensamente ainda às suas atividades como forma de agradar a seu algoz, e nesse ponto em que o excesso de trabalho o torna mais vulnerável ainda é que pode lhe advir o chamado estresse de sobrecarga, também conhecido como Síndrome de Burnout, doença psicossomática caracterizada por um grande desgaste físico e mental que gera imenso cansaço e depressão.

Estes sintomas afetam todos os aspectos da personalidade do trabalhador, fazendo com que ele não consiga dar cabo das menores tarefas que lhe são atribuídas por haver perdido totalmente a confiança em si mesmo.

E esta exposição prolongada e repetitiva a causadora de um ambiente de trabalho hostil e tenso que provoca sintomas físicos e psíquicos que se alternam de forma sucessiva e permanente, gerando no trabalhador uma arrasadora incapacidade de reação.

Uma das finalidades atreladas ao trabalho é destacar o homem no seio da família e da sociedade e quando este objetivo não é atingido o trabalhador se sente aviltado em sua dignidade.

Separação da família, perda da saúde, sensação de fracasso, de inutilidade podem gerar vício em bebida alcoólica ou drogas, além de traumas por vezes jamais passíveis de reparação, uma vez que mesmo ao término do assédio ainda subsistirá uma insegurança profissional que vai se refletir desfavoravelmente na disputa por uma vaga no mercado de trabalho.

Se compararmos os danos graves acarretados pela prática do *mobbing* para o empregado e para o empregador, vemos que os que atingem o primeiro são sem dúvida, imensuráveis na medida de suas extensas repercussões.

Porém, não menos importantes são os danos causados ao lado patronal, danos estes que se revelam em diversos fatores, dentre eles, a queda da produtividade, o absenteísmo, a rotatividade de mão de obra, a deterioração da imagem da empresa e o aumento significativo de despesas, ante o pagamento de indenizações decorrentes de processos judiciais.

Isso sem falar que muitas vezes, em decorrência dos ataques sofridos, o empregado tem dificuldade de concentração e torna-se vulnerável aos acidentes no trabalho, que no cômputo vem a ser mais um prejuízo de monta com que vão arcar ambas as partes.

A produtividade do empregado está diretamente ligada à importância que lhe é atribuída pelo empregador dentro da organização, e às chefias e gerenciamentos cabe facilitar condições que lhe propiciem uma boa atuação e gerem uma produção constante e de qualidade.

Quando as causas e estímulos para esta boa atuação desaparecem por completo, sendo substituídas pelo ambiente hostil descrito acima, as perspectivas profissionais desaparecem e com elas a motivação.

Se o ambiente de trabalho estiver afeto à pressão e perseguição psicológica, o trabalhador deixa de exercer sua potencialidade tanto com relação à quantidade como com relação à qualidade do serviço, comprometendo o resultado final do trabalho e é quando mesmo sem intenção, acaba por causar prejuízo à organização.

Na tentativa de minimizar o estresse a que é submetido, o trabalhador responderá com faltas injustificadas o que por sua vez acaba resultando na sua demissão e provocando um alto índice de rotatividade funcional, o que não é interessante para a empresa que em algum momento investiu na qualificação de seus empregados.

O chamado psicoterror aumenta os riscos de acidente de trabalho, pois em função dos constantes ataques sofridos a vítima fica desatenta e sua grande dificuldade de concentração acaba por gerar um infortúnio que no cômputo empresarial significa um prejuízo de monta também.

Note-se que os estudos ainda apontam que os efeitos da prática a longo prazo levam doenças graves às vítimas, em um percentual de 10% a 20%, com índices altos de pensamentos mórbidos de suicídio.

Além das consequências já vistas, as de origem previdenciárias também merecem destaque, pois quanto maior for o número de trabalhadores que dela se socorrem para fazer valer seus benefícios sociais ante uma incapacidade temporária ou permanente, tanto pior para a sobrecarga da Previdência Social.

Para Hirigoyen, gastos com despesas de saúde por parte do seguro social com hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas, tratando da situação econômica de um país, transformam-se em bilhões.

## 7. PROVA

A prova como elemento essencial ao exercício do direito desde os mais remotos tempos, é um dos obstáculos mais difíceis de transpor no *mobbing*, posto que a apuração da verdade real se dá quase que somente pela prova testemunhal.

Já nos primórdios, para o povo egípcio, era a prova testemunhal a principal e a mais relevante, posto que como os "contratos" eram ajustados oralmente não se permitia que se recorresse a outro meio probatório.

Com relação ao *mobbing*, a dificuldade impera no *ônus probandi* propriamente dito, já que pelas regras gerais do direito pátrio cabe a vítima provar o comportamento do agressor e estabelecer o nexo causal entre a conduta persecutória e o dano por ela causado.

Em função disso, apesar de todas as provas que são admitidas em nosso ordenamento jurídico, a única que é capaz de elucidar e comprovar de forma contundente a ocorrência do *mobbing* é a testemunhal.

Em que pese o consenso doutrinário sobre a relevância da prova testemunhal, no caso do *mobbing* há que se diluir essa importância, pois as testemunhas são os próprios colegas de trabalho da vítima, os quais presenciaram os atos danosos mas que têm ressalvas à sua apuração verdadeira, quase sempre por terem com a empresa-ré um contrato de trabalho ainda em vigor.

Algumas testemunhas deixam de expor fatos da prática por temerem alguma sanção ante um comportamento omissivo ou ativo durante a mesma e outras sequer entendem o real alcance do que viram e não percebem que aquele conjunto de atos disparados contra um colega faz parte de uma conduta proibitiva e passível de punição.

Levando em consideração estas questões é que vários países da Europa têm autorizado a inversão dos ônus da prova e permitem que a vítima do *mobbing* possa alegar todos os fatos que sejam presumíveis ao conceito do comportamento indesejado, cabendo ao agente causador provar que os comportamentos alegados não se assentam em nenhum fator discriminatório e não têm qualquer correspondência com a descrição da conduta.

A nossa legislação trabalhista, seguindo o comando do Código Processo Civil em vigor, preceitua no artigo 818, da CLT, que o ônus de provar as alegações incumbe à parte que as fizer, mas prevalece na nossa doutrina a teoria da aptidão da prova, ou seja, cabe a prova a quem tiver melhores condições de provê-la.

Se ainda não é o ideal, pelo menos pretende desobrigar a parte mais fraca da relação jurídica de prover de forma absoluta todos os meios de prova.

Como é a subordinação que rege o contrato de trabalho dotando o trabalhador de uma hipossuficiência presumida, se afigura razoável que em alguns casos como os de *mobbing*, o uso da inversão do ônus da prova seja aplicado no intuito da apuração da verdade real, mas sempre com muito critério, para que um mal maior não se instale originando o risco das eventuais falsas acusações.

## 8. LEGISLAÇÃO

Inobstante as poucas estatísticas divulgadas sobre o crescimento do *mobbing* no mundo, merece atenção o crescente número de ações que assolam nossos tribunais.

Ressalte-se que estamos falando de casos registrados, ações que chegam ao judiciário em decorrência da denúncia corajosa da vítima, o que infelizmente ainda é minoria.

Em um estudo realizado em 2002, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com a Organização Mundial de Saúde (OMS), detectou-se a incidência do assédio moral em relação aos empregados da União Europeia na ordem de 8% (oito por cento), o que corresponde a 12 milhões de pessoas, e segundo este mesmo relatório a previsão é que nas próximas duas décadas, o percentual sofra um sensível aumento.

A Suécia foi o primeiro país que se tem notícia, a normatizar o *mobbing*, através de uma série de medidas preventivas de cunho administrativo, editadas pela Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde em 1993.

Quase dez anos depois, em 2002, a França se torna a precursora da legislação formal sobre o assunto, quando ao se basear na Cartilha da Organização Mundial do Trabalho, edita a Lei de Modernização Social nº 73, definindo várias formas de exercício da prática, bem como suas sanções.

Alguns países como França, Itália, Suécia e Portugal, há muito possuem

no seu ordenamento jurídico leis que tanto proíbem como apenas de forma específica o assédio exercido entre crianças em idade escolar, denominado *bullying*, como o exercido entre os trabalhadores, denominado *mobbing*.

Uma legislação específica sobre o *mobbing*, ainda não faz parte do nosso cenário jurídico.

As múltiplas tipificações doutrinárias quando aplicadas, sem estarem amparadas por uma lei mais severa, acabam por gerar uma punição bem mais leve do que outras afetas a delitos menos gravosos, por possuírem estes uma previsão legal mais contundente.

Os operadores do direito têm na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código Penal, alguns dos dispositivos legais que mais os socorrem quando da aplicação a um caso concreto.

Pelo Congresso Nacional tramitam projetos de lei antigos, que até hoje não foram aprovados e que não têm previsão de votação, como o PL nº 5.090/2001 que altera a alínea g, do artigo 483 da CLT e PL nº 4.501/2001.

Em uma tentativa de minimizar o problema por prevenção, foi sancionada em 16.06.2009 a Lei nº 11.048/2009, que proíbe a concessão de empréstimos pelo BNDS - Banco do Desenvolvimento Econômico e Social a empresas que tenham praticado assédio moral e no mesmo sentido o PL nº 80/2009, que proíbe a participação de empresas condenadas por assédio moral em licitações públicas, prevendo ainda a proposta a criação de um cadastro nacional de empresas, com as organizações condenadas surgindo uma "ficha suja" que pode inibir casos deste tipo.

O mais recente Projeto de Lei que se reporta ao tema, foi o apresentado à Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, em maio deste ano e é o de nº 7.202/2010, que equipara o assédio moral ao acidente de trabalho e se aprovado, garantirá ao trabalhador que sofreu violência psicológica a mesma estabilidade no emprego que hoje é concedida ao trabalhador acometido de doença profissional.

O Ministério Público do Trabalho, muito tem colaborado no combate à prática, tanto através da ação civil pública impetrada perante a Justiça Federal do Trabalho, como através de processo administrativo com o Termo de Ajuste de Conduta.

Assim é que em função da complexidade deste tema é imprescindível unificar através de lei a sua definição, pois isto possibilitará com que o Direito do Trabalho dê um salto quantitativo nas suas condenações indenizatórias, proporcionando a prestação de uma tutela compensatória digna ao trabalhador.

Enunciar direitos sem oferecer garantia à concretização dos mesmos, é função totalmente estéril.

## **9. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através do curso da história, temos que o Direito do Trabalho surgiu no século XVIII, em decorrência da revolução industrial que se por um lado trouxe o progresso econômico ao mundo, por outro, ante a ausência total de valores na condução das relações de trabalho provocou um fenômeno que hoje a maioria dos países chama de *mobbing*.

Embora o reconhecimento mundial do problema seja relativamente recente, os trabalhadores sempre passaram por situações de constrangimento e humilhações no ambiente de trabalho, sendo esta forma de tratamento tida até a bem pouco tempo como normal, sob o ponto de vista social.

No passado, a representação social do trabalho era tida como algo inferior, sem valorização e não um bem essencial à sadia qualidade de vida do indivíduo.

Foi esse pensamento que norteou durante muito tempo a relação empregador/empregado, impondo ao segundo um sofrimento causado pelo ônus de arcar com o desrespeito patronal aos seus direitos.

Com o advento da globalização trazendo mudanças rápidas tanto do ponto de vista tecnológico como no das políticas econômicas, o estresse que acometeu estas relações suscitou o interesse dos estudiosos nas esferas psicossociais e jurídica, mobilizando-lhes a atenção para a necessidade fremente da revisão deste comportamento.

Ao seguir as normas do mercado atual que é voltado única e exclusivamente a um capitalismo feroz, a empresa opta por fazer prevalecer a razão econômica em detrimento a qualquer outra, quer seja ela política ou social.

Em razão disso, as relações laborais hoje se regem pela racionalização e impessoalidade extremas, e a força de trabalho do empregado é vista somente como uma peça na produção e um meio para atingir um fim, que é o maior lucro com o menor dispêndio financeiro possível.

E nunca é demais salientar que os fortes estressores a que o trabalhador vítima do *mobbing* se submete cotidianamente, o acometem de danos de toda ordem e que por vezes, jamais serão passíveis de uma integral recuperação.

A nova ordem jurídica mundial que está sendo erigida com base na dignidade humana e na promoção da justiça e do bem-estar social, parte da premissa de que o direito ao trabalho é um direito fundamental do indivíduo e por consequência seu direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado também o é.

Um dos grandes desafios atuais da humanidade é conseguir o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e um ambiente de trabalho sadio; entre a conciliação das vantagens econômicas e a preservação de condições justas de trabalho.

A busca do equilíbrio é mais do que nunca primordial, e um dos caminhos que lançam a uma solução é a prevenção, mas como tudo que envolve grandes transformações, sejam elas do indivíduo ou do meio é lenta, a diretriz para a restauração se encontra na união da prevenção com a tutela estatal.

## 10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2008
- CONSULEX. **Revista Jurídica**. VI. 14. P. 17. 2010
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 7. Responsabilidade Civil. 21ª edição. 2009
- SANTA CATARINA. **ESMESC**. Escola da Magistratura de Santa Catarina. VI. 15. p. 21.2008
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. LTR p. 23, 32-33, 37-38
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. P. 79, 113-114, 161-162, 186. 2005
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo. Saraiva. 2009
- BRASIL.TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Revista Jurídica**. VI. 2. P. 115-135. 2009
- BARRETO, Margarida M. S. **Uma Jornada de Humilhações**. PUC/SP: 2000
- VILLEBRUN, Jacques. **Les Juridictions du Travail en Europe**, apud Souto Maior, Jorge Luiz. Op. cit
- [www.anamatra.org.br](http://www.anamatra.org.br)
- [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)
- [www.pgt.mpt.gov](http://www.pgt.mpt.gov)
- [www.trt15.jus.br](http://www.trt15.jus.br)