

RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL

Artur Marques da Silva Filho (Professor livre docente
da Universidade Estadual Paulista)

Mauro César Cantareira Sabino (Discente do curso
de direito da Universidade Estadual Paulista)

1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Como intróito ao estudo do assédio moral, necessário se faz recorrer a um breve pincelamento de sua base estrutural e sua origem. Assim estudaremos, inicialmente, a formação histórica da sociedade laboral, discorrendo sobre suas mudanças de pensamentos, e a respeito do modelo hodierno da relação de trabalho.

Desse modo, a necessidade do ser humano em viver coletivamente, na forma de tribos, para a melhor proteção e segurança de seus membros, fortaleceu a idéia da importância e dependência do ser em relação ao grupo. E a partir disso, dividido em grupos, iniciou-se a disputa milenar pela sobrevivência da raça hominídea.

Por meio de guerras e através da escravidão, o homem conseguiu uma força de trabalho que duraria séculos, ao ignorar a dignidade e a moral, dominando e extinguindo povos, destruindo culturas. A escravidão é o meio de trabalho mais primitivo, não havendo qualquer meio de pagamento ou recompensa para com os escravos.

Outros modos da perpetuação do trabalho aconteceram juntamente com a escravidão, como a servidão e a locação de trabalho livre, sendo este desenvolvido principalmente por artesãos na forma autônoma, e aquele pelo endividamento das pessoas, por não conseguirem quitar suas promessas e acordos. Importante observar que as antigas formas de exploração da mão-de-obra traziam como característica marcante a inexistência de personalidade, individualidade e subjetividade do trabalhador.

Ressalta-se destacar, neste raciocínio, as corporações de ofício, que na Idade Média proporcionava maior liberdade ao trabalhador, agrupando-se os artesões de um mesmo ramo, sendo que cada corporação possuía um estatuto com normas discorrendo sobre as relações laborativas.

Antes da Revolução Industrial, que foi um marco para a diversificação do trabalho, houve, ainda, as manufaturas monopolistas, empresas que detinham o monopólio regional de determinada atividade econômica, concedida pelo poder real. Exercício laboral baseado numa prestação de salário pelo serviço executado.

O direito do trabalho teve início, primordialmente, com a luta dos movimentos sociais no início desta Revolução, em meados dos séculos XVIII e XIX, momento no qual o cerne da proteção trabalhista era a própria vida e saúde do trabalhador. E, diante da nova ordem econômica e produtiva, ocorreu um resgate da individualidade do trabalhador braçal, propiciando uma emancipação relativa de sua situação anterior. Orlando Gomes descrevendo essa nova pessoa, alude que antes era relegada à posição de objeto de direito, e agora, transmudou-se em sujeito de direito, igualando-se, pelo menos sob a ótica de figura livre, ao empresário. (GOMES, 1950, p. 44).

Em um segundo momento, por volta do início do século XX, a tutela direcionou-se à proteção contra abusos de ordem social e natureza econômica, quando então se buscou amparar o trabalhador com direitos que lhe proporcionassem um patamar mínimo de dignidade econômica, para tentar assegurar-lhe uma vida digna. Époça em que se desenvolveu certas medidas assecuratórias de emprego e protetivas de remuneração.

E, no caminhar do presente século percebeu-se que a proteção à higidez física do empregado não era suficiente, sendo necessária a adoção de medidas que viessem a tutelar sua saúde mental, passível de sofrer abusos, pela própria natureza subordinativa da relação de trabalho (FONSECA, 2007, p. 34). Isto, pois, estamos vivendo num período regido pelo neoliberalismo acompanhado pela globalização, ou seja, um dueto que privilegia o desenvolvimento econômico em detrimento da dignidade humana, o que afeta não só a saúde física do indivíduo, mas também sua subjetividade moral.

Essa ideologia dominante na modernidade utiliza-se para esse desfecho a flexibilização, fenômeno que tem como finalidade a precarização das relações de trabalho, com o argumento de que ocorre um serviço mais especializado e eficaz para o tomador. Neste diapasão, o renomado jurista Enoque Ribeiro dos Santos discorre:

“E, hoje, o Direito do Trabalho enfrenta a necessidade de se submeter à flexibilização das condições de trabalho, que constitui uma corrente de pensamento, segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos Direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas pelo banco de horas, a imposição pelo empregador de formas de contratação de trabalho, moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa (...)”.(SANTOS, 2003, p. 101)

O processo de globalização econômica é perverso porque excludente em sua natureza, que se desenvolve pela seleção e incorporação dos mais capazes de se adaptarem às mudanças, tão profundas quanto rápidas, com a conseqüente exclusão, expulsão mesmo dos que não conseguem enquadrar-se nestas características, e, por conseguinte, faz-se uma separação perigosa entre excluídos e incluídos.(JUCÁ, 2000, p. 88).

1.1 Elementos da relação de trabalho

Inicialmente, para estudar o direito do trabalho brasileiro é necessário distinguir relação de trabalho e relação de emprego. A primeira é gênero, enquanto a segunda seria considerada uma espécie, um desdobramento da primeira. Desse modo, relação de emprego sempre será relação de trabalho, porém, nem toda relação de emprego será de trabalho.

O juiz Cláudio Menezes discorre que o traço diferenciador entre os dois vínculos acima, originados pelo labor humano, reside na subordinação considerada no seu aspecto jurídico, ou seja, a existência de um poder ou direito do tomador do trabalho (empregador) de dirigir e fiscalizar o serviço do obreiro (empregado), inserida na

atividade realizada em prol daquele, que está sujeito ao comando e a disciplina do contraente do seu trabalho (MENEZES, 2005, p. 21).

Assim, em geral, a doutrina aceita a subordinação como um elemento fundamental para a existência do contrato de trabalho, e conseqüentemente para a determinação do âmbito da aplicação do direito do trabalho.

Em relação ao tema subordinação e dominação, ela se faz importante para o desenvolvimento do pensamento humano, já que o assunto proposto, *assédio moral*, existe muitas vezes devido a confusão destas terminações, tornando o empregador um dominador. O sentido técnico do termo subordinação originou-se na França, em 1905, emergindo da necessidade de um posicionamento da Sociedade de Estudos Legislativos daquele país para distinguir contrato de trabalho de contrato de empreitada. O vínculo técnico surge da exploração do trabalho de outrem, que sujeita à direção e orientação no exercício de seu trabalho (CARDOSO, 2004, p. 35).

A dialética de interferências existentes entre a capacitação e o poder de direção do empregador, além de mostrar o caráter de subordinação, revela a infundável luta ente os direitos da personalidade do trabalhador e a hierarquia do empresário. E, assim, há dois pilares nesta construção e relação jurídica: de um lado o direito de formação profissional, com ética e dignidade, e do outro, a admissão dos riscos trabalhistas por parte do empregador (GHIONE, 2002, p. 631)

Assim, depois de divagar brevemente sobre a diferença entre subordinação e dominação, torna-se necessário relatar as condições necessárias para a faticidade de uma relação laboral.

Primeiramente, os elementos essenciais para a função laborativa são a necessidade de um empregador, detentor do poder diretivo, e de um empregado, o qual deve seguir as ordens de mando de seu superior, conforme o contrato.

Conforme o ordenamento brasileiro, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, indubitavelmente, precisa haver uma subordinação do empregado em relação ao empregador, o qual será estudada a parte, em virtude de sua importância.

Necessário também é a continuidade do trabalho exercido, ou seja, empregado deverá ser um trabalhador não-eventual, não ocasional. Assim, seu esforço será

empreendido de forma permanente. Para que a relação forme, outrossim, é preciso haver pagamento em salário, isto, pois se o serviço for executado gratuitamente não se configurará relação de emprego.

Por fim, o empregado que se comprometerá com o trabalho, o fará pessoalmente. A pessoalidade recobri-se pela intransferibilidade e pela indissociabilidade entre o trabalhador e o trabalho, sendo desse modo, *intuitu personae*, o contrato de trabalho.

Em relação ao tema subordinação e dominação, ela se faz importante para o desenvolvimento do pensamento humano, já que o assunto proposto, *assédio moral*, existe muitas vezes devido a confusão destas terminações, tornando o empregador um dominador. O sentido técnico do termo subordinação originou-se na França, em 1905, emergindo da necessidade de um posicionamento da Sociedade de Estudos Legislativos daquele país para distinguir contrato de trabalho de contrato de empreitada. O vínculo técnico surge da exploração do trabalho de outrem, que sujeita à direção e orientação no exercício de seu trabalho (CARDOSO, 2004, p. 35).

2. O ASSÉDIO MORAL

A expressão assédio moral, também denominado *moobing* (Estados Unidos, países nórdicos, bálticos e Europa Central), *harcèlement moral* (França), *molestie psicologiche* (Itália), *coacção moral* (Portugal), *acoso moral*, *psicoterror ou hostigamiento laboral*, *maltrato psicológico*, *persecución encubierta* (países hispânicos), *bullying* (Inglaterra, Austrália e Irlanda), *murahachibu* (Japão), tem várias definições, possuindo sempre um eixo comum e principal em seu significado.

A vitimóloga e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen assevera que por assédio moral em um local de trabalho temos que entender qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2007, p.65).

Assim, o assédio moral está diretamente ligado à nossa estrutura emocional, ou seja, ao nosso caráter. Dentre suas causas estão a exibição de valores, o relato do

brilho e da glória de uns com ostracismo do outro, o que gera ciúmes, inveja, rivalidade (BARROS, 2004, p.138), e, por conseguinte, competitividade.

Pode-se dizer, que o fenômeno, também conhecido como violência moral ou psicoterrorismo é tão antigo quanto o trabalho, a novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno que hoje é destaque tanto no Brasil quanto no plano internacional (ASSE, 2004, p.33).

2.1 A dignidade da pessoa humana

A realidade contemporânea mostra o desenfreado mercado globalizante apoiado na competitividade, propiciando revoluções tecnológicas com alto giro de capital, o que leva o aumento do abismo da exclusão social, devido a falta de empregos decentes para a grande parte da sociedade.

Diante disso, Dinaura Godinho Pimentel Gomes lembra-nos que a essência do direito é a ação e a transformação da realidade social, dissertando que a sociedade deve estar sempre consciente de que o Estado Democrático de Direito não sustenta sem o respeito à dignidade humana e sem a concretização dos direitos fundamentais civis e sociais. Ainda profetiza que é indispensável a atividade planificadora e tutelar do Estado, no mundo do trabalho, em prol e respeito à dignidade humana; ou seja, diante da grande propalação da dessocialização estatal entre os agentes econômicos, objetivando reservar apenas à economia a fixação de regras para a celebração dos contratos para atender com mais rapidez e eficiência os interesses das grandes empresas monopolistas, inegavelmente colide com os princípios fundamentais que regem o Estado Democrático de Direito. E desse modo, o Estado cumpre cada vez mais intervir nas relações jurídicas, para garantir a realização dos direitos fundamentais de cada cidadão (GOMES, 2007, p.20).

Neste mesmo sentido Raimundo Simão de Melo descreve que em sentido jurídico, a dignidade humana significa viver o cidadão responsabilmente e ser respeitado nos seus direitos assegurados pelo ordenamento jurídico vigente, sendo o respeito à vida a mais fundamental. E continua magistrando:

“A proteção e defesa da dignidade humana alcançam importância ímpar neste novo século, principalmente em virtude dos avanços tecnológicos e científicos experimentados pela humanidade que potencializam cada vez mais os riscos nos ambientes de trabalho, o que vem se agravando diante das diretrizes estabelecidas pelo capitalismo globalizado dos séculos XX e XXI, que não prioriza soluções para as questões sociais e humanitárias”. (MELO, 2006, p.492-493)

2.2 Espécies

Com o intuito de esclarecer a responsabilidade civil dos causadores, ressaltaremos neste tópico as espécies de assédio moral, ou seja, as variações de como ele pode se manifestar num ambiente de trabalho.

Assim, o assédio moral pode ser dividido em vertical descendente, horizontal e vertical ascendente, podendo ser praticado na forma simples ou coletiva.

O assédio moral vertical descendente é o mais corriqueiro e comum, trate-se quando parte do superior em relação ao seu subordinado. Em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado (ALKIMIN, 2006, p. 62).

A espécie horizontal trata-se daquela cometida por *colega* (ou *colegas*) de serviço, sendo manifestado através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, ilosamento. Sendo, dentre muitos fatores, os conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal, a competitividade, e inclusive, a rivalidade.

Neste raciocínio, o assédio moral vertical ascendente acontece quando os empregados, em situação de *subordinados*, assediam seu superior hierárquico. Tal fenômeno pode ocorrer tanto quando o superior excede em seus poderes, tornando o autoritarismo sua maneira de exercer sua função, como quando se mostra inexperiente ou inseguro, tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas.

O assédio moral coletivo, por sua vez, tem também ganhado espaço na discussão doutrinária, sendo possível em quaisquer dos tipos acima. No entanto, o que tem ganhado mais relevância na justiça brasileira, segundo o estudioso Nehemias Domingos de Melo, é o praticado pelos superiores em relação a coletividade de empregados, principalmente no que tange as novas políticas “motivacionais” de vendas ou de produção. As pessoas que não atingem a meta são submetidas à diversas situações de psicoterror, como fazer flexões, vestir saia baiana, passar batom, usar capacetes com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar música de cunho erótico, dentre outras (MELO, 2007, p. 58).

2.3 Conseqüências

O resultado da agressão moral num indivíduo reveste-se em diversos prejuízos, tanto de ordem social e econômica para o local de trabalho, como biológicas para a pessoa assediada.

A empresa diante de tal fato, primeiramente, terá sua moral abalada defronte a sociedade, pois a repercussão do acontecimento do *moobing* dentro do ambiente de trabalho ocasionará a deturpação da imagem desta pessoa jurídica ao mesmo tempo em que poderá sofrer um *boicote* de seu público-alvo e de seus investidores e patrocinadores.

No âmbito econômico, podemos apontar a queda de produtividade advinda da baixa auto-estima do assediado moralmente, o absenteísmo, já que a substituição imediata da pessoa não é possível, e a rotatividade de trabalhadores, pois o empregador terá de investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo empregado, e no período de adaptação acarretará perda na lucratividade. Ainda, soma-se o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatórias, além do custeio das indenizações por dano moral e material (ALKIMIN, 2006, p.101).

E, em relação à saúde da pessoa moralmente afetada, os efeitos do assédio são devastadores. As conseqüências percorrem desde o *stress*, a insônia, às tentativas de suicídio, ou seja, são danos que afetarão o subconsciente do indivíduo e que ocasionarão o ferimento de sua dignidade, acarretando prejuízos, inclusive materiais.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tércio Sampaio descreve o direito como sistema de controle de comportamento, na qual pode ser concebido como um modo de comunicar pela qual uma parte tem condições de estabelecer um cometimento específico em relação à outra, controlando-lhe as possíveis ações (FERRAZ JÚNIOR, 1977, p. 100).

A responsabilidade civil entra neste cume, sendo um marco dos direitos subjetivos e objetivos interpessoais, calcando sua existência no estudo dos atos exercidos pelos indivíduos. E, assim, dentro do âmbito do assédio moral, analisa-se a correta responsabilidade do causador do dano, imputando as obrigações e deveres para com o ferido dignamente.

Iniciaremos pincelando a conduta abusiva do empregador frente ao empregado, sendo no mais um assédio moral vertical descendente, a qual refere-se ao abuso de direito, como um ato ilícito, já apregoado no art.187 do Código Civil, que disserta que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos costumes”, ou seja, quando o indivíduo hierarquicamente superior agir cometendo qualquer tipo de assédio, deverá ser punido.

Esta conduta abusiva do empregador pode, inclusive, ser voltada em relação a uma coletividade, denominado dentre várias expressões, assédio moral organizacional. Fenômeno, que segundo pesquisadora Adriane Reis de Araújo atinge também, o trabalhador que não é atingido diretamente pelas condições vexatórias, pois aquele que testemunha a conduta ofensiva do empregador por vias oblíquas sofre a mesma cobrança de engajamento e é acuado na vivência do medo e sofrimento de seu colega. E assim, torna-se plausível o pleito de alguma forma de ressarcimento pelo desgaste sofrido em um ambiente de trabalho hostil (ARAÚJO, 2006, p.109).

Se for prática, todavia, de agente público hierarquicamente superior, recorreremos ao art.43 da Lei 10.406/02, que entrou em vigor no dia 11 de janeiro de 2003, preceituando que “as pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos dos seus agentes que nessa qualidade causem danos a

terceiros, ressalvado o direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte deste, culpa ou dolo”. Ou seja, o Estado responde objetivamente frente ao particular lesado, sendo sempre subjetiva a responsabilidade do agente público, e exige para a sua configuração a demonstração da culpa em sentido estrito (assentada no tripé imprudência, imperícia ou negligência) ou dolo, culpa em sentido amplo (CARVALHO DIAS, 2004, p. 147).

Nesta mesma perspectiva, quando os próprios colegas de trabalho ferem a integridade psicofísica, eles próprios são os indivíduos assediadores e causadores do dano moral, promovedores, então, de atos ilícitos, os quais serão devidamente responsabilizados. Todavia, basta recordar o art. 932¹ do ordenamento civil brasileiro para que percebamos a quem deverá ser cobrado tal fato, melhor dizendo, os empregados estão no local de trabalho devido à subordinação do empregador, e, por conseguinte, sob à responsabilidade deste. Assim, O Código civil estabeleceu a responsabilidade objetiva do empregador, esquecendo-se da clássica teoria subjetiva, e abriu a possibilidade do direito de regresso àquele que praticou o dano, conforme art.934.²

A dúvida também aparece quando estudamos as novas formas de relações de trabalho, com o advindo do neoliberalismo e da globalização, que deram origem as flexibilizações, e dentre elas, as terceirizações.³ Terceirização, em suma, é o processo descentralização das atividades de uma empresa, para que sejam as atividades desempenhadas por diversos centros de prestações de serviço, e não mais, no modo unitário (NASCIMENTO, 2007, p.216).

Sendo, desse modo, tão incerto e muitas vezes inseguro um trabalho terceirizado, o legislador trabalhista desenvolveu através da súmula 331, em seu novo inciso IV, mudado pela Resolução 96 de 2000, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, uma nova forma de beneficiar o trabalhador diante de um contrato de prestação de serviços.⁴ Assim, a responsabilidade subsidiária referida existe quando a empresa principal, a que exerce a atividade noutro ambiente, oferecedora da prestação, não cumpre a obrigação *a priori*, para, diante disso, o tomador responder, seguidamente.

Nesta ótica, interessante apontar que tanto para as relações triangulares de trabalho (terceirizações) como para assédio exercido por agentes públicos, o que ocorre são princípios parecidos. Fenômenos que tornam importante analisar a função da denúncia da lide e do litisconsórcio facultativo.

Litisconsortes são os litigantes de um mesmo lado na relação jurídica, sendo ativos, se forem autores e passivos, se, réus. Acontece o chamado litisconsórcio facultativo o que se estabelece por vontades das partes, subdividindo-se em irrecusável e recusável. O primeiro existe quando requerido pelos autores, e não pode ser recusado pelos réus, e o segundo, admite a rejeição dos demandados. A denúncia da lide, por sua vez, consiste em chamar o terceiro, que mantém vínculo de direito com a parte, denunciante, para vir responder no processo pela garantia do negócio jurídico. (THEODORO JÚNIOR, 2007, p.143).

Em síntese, a pessoa que se encontra na parte ré da relação processual tem a possibilidade de no mesmo processo chamar a compor o mesmo banco, o causador ou agressor real do dano moral oferecido.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo do fenômeno intitulado, dentre várias outras nomenclaturas, assédio moral, é um fenômeno que perdura desde os tempos remotos da organização humana. Sua importância na atualidade foi deveras enaltecida pela nova forma de pensamento da sociedade, isto é, a valorização da personalidade e subjetividade de um indivíduo.

Neste momento histórico, depois de resistir às duas guerras mundiais, no entanto, o homem continua em sua mesma assertiva: a dependência em relação a capitalização de rendas. Ou seja, o ser humano é, ainda, substancialmente atraído pela riqueza e suas formas de arrecadação mais célere, o que faz, conseqüentemente, sobrepor a economia defronte aos valores fundamentais, não só consagrados na lei suprema de nosso país, mas difundidos globalmente como essenciais à moral. Como já recordou o magistrado e livre docente Jorge Luiz Souto Maior:

“Não basta perceber a injustiça, é preciso indignar-se com relação a ela. A injustiça, sobretudo a injustiça social, não tem nada de natural, embora habite em nosso cotidiano.

Assim, como o ilegal não se torna legal pela repetição, o injusto não passa a ser justo, ou natural, pela reiteração. O nosso desafio neste aspecto é desenvolver uma noção de valores humanísticos, que estão tanto abalados desde o advento da sociedade cibernética e da globalização econômica, que nos impõe uma postura fatalista, como se as coisas fossem da forma como se apresenta, porque não há outro modo de ser”. (MAIOR, 2005,p.1174)

Assim, o psicoterrorismo tem sua base fulcrada nas diversas formas de dominação de uma pessoa sob outra, ou em diversas pessoas, como no caso de assédio coletivo, optando, desse modo pelo detrimento da dignidade humana. Diante disso, necessário se faz elencar as responsabilidades dos agressores frente ao dano irreversível causado, não como uma forma punitivo-pedagógico, mas sim como uma forma de compensação. Nesta linha de raciocínio o ilustre e memorável Yussef Cahali nos ensina:

“(...) o dano moral não se resolve numa indenização propriamente, já que indenização significa eliminação do prejuízo e das suas conseqüências, o que não é possível quando se trata de dano extrapatrimonial, a sua reparação se faz através de uma compensação, e não de um ressarcimento, impondo ao ofensor a obrigação de pagamento de uma certa quantia de dinheiro em favor do ofendido, ao mesmo tempo que agrava o patrimônio daquele, proporciona a este uma reparação satisfativa”. (CAHALI, 1998, p. 44)

Por fim, o relatado neste trabalho, além de organizar o entendimento sobre este *novo* fenômeno, difundido nos diversos países, serve também como instrumento para esclarecer sobre as responsabilidades civis dos assediadores e sua aplicabilidade em diferentes relações de trabalho.

5. BIBLIOGRAFIA

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1.ed. Curitiba: Juruá, 2006.

- ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional**. 231p.Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.
- ASSE, Vilja Marques. Um fenômeno chamado psicoterrorismo. **Justiça do Trabalho**. HS Editora: Porto Alegre, ano 21, n. 247, julho 2004, p.33-48.
- BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. **Síntese Trabalhista, Administrativa e Previdenciária**. Porto Alegre: Síntese, ano XVI, n.184,out. 2004.p.136-151.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998.
- CARDOSO, Jair Aparecido. Sessenta anos de relação de emprego no Brasil. **Síntese Trabalhista, Administrativa e Previdenciária**. Porto Alegre: Síntese, ano XV, n.179, maio 2004, p.16-48.
- CARVALHO DIAS, Ronaldo Brêtas de. Responsabilidade civil do Estado (I). In: **Revista Síntese de direito civil e processual civil**. v.5, n.29.Porto Alegre: Síntese, 2004.p.140-158.
- FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **A ciência do direito**.(Coleção Universitária de ciências humanas, v.4) São Paulo: Atlas, 1977.
- FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, ano 71, jan. 2007, p.34-45.
- GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A constitucionalização do direito do trabalho: interpretação e aplicação das normas trabalhistas para a efetiva inter-relação dos interesses econômicos com o respeito à dignidade humana. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. Ano 15, n.58, jan-mar, 2007. p. 18-38.
- GOMES, Orlando. **Direito do Trabalho**- estudos. 2.ed. Salvador: Artes Gráficas, 1950.
- GHIONE, Hugo Barretto. Capacitacion y poderes Del empleador: admisibilidad de una responsabilidad precontractual genérica del empresario. **Derecho Laboral** - Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales. Tomo XLV. n. 207, julio-setiembre, 2002. p. 620-652.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Trad. Maria Helena Kühner. 9.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.
- JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do direito do trabalho**: abordagem alternativa à flexibilização. São Paulo: LTr, 2000.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. O assédio moral e a proteção de representantes unitários e não-sindicais de trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**. Coordenação: Nelson Mannrich. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, n.125, ano 33, jan-março, 2007, p. 147-175.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A seita secreta para a efetivação dos direitos sociais. **Revista LTr**. vol.69, n.10, out. 2005.p.1170-1177.

MELO, Nehemias Domingos de. Assédio Moral: Individual e Coletivo. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. Porto Alegre: Magister, v. 19. jul-ago 2007. p. 54-62.

MELO, Raimundo Simão de. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. In: **Direito do trabalho e direitos humanos**. Coordenador: Antonio Rodrigues de Freitas Jr. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006.

MENEZES, Armando Couce de. Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego. Direito do trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela Emenda 45/04. **Revista Nacional de Direito do Trabalho**. v.91, ano 8, nov. 2005.p.11-23.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **A função social do contrato, a solidariedade e o pilar da modernidade nas relações de trabalho**: de acordo com o novo código civil brasileiro. São Paulo, LTr, 2003.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil – Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento**. v.1. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

¹ Art. 932 do CC, *in verbis*: “São também responsáveis pela reparação civil: I – os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia. II- o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições; III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; IV – os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos; V- os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, ate a concorrente quantia”.

² Art. 934 do CC, *in verbis*: “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.”

³ Segundo Kaufmann, para o lado dos empregados, trabalhadores, a globalização implicou, de forma mais incisiva, o incremento dos níveis de desemprego, e por sua vez, para o lado dos empregadores, ela

implicou a reformulação de toda a política produtiva que precisava escapar de um mundo em que a rigidez e a burocracia imperavam sob um forte esquema de divisão de tarefas. Assim, sendo, para se chegar a uma nova realidade na produção, a palavra de ordem foi e é a flexibilização, enxugando a máquina empresarial por meio de vários programas conhecidos como *downsizing* ou de *lean management*, ilustrando o modelo “pós-fordista”, em que prepondera o interesse voltado sempre ao mercado e à maior flexibilidade administrativa (KAUFMANN, 2007, p. 153).

⁴ Enunciado 331: "(...) IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos de administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também da título executivo judicial”.