

SELENA MARIA KLOCK BUJAK

O ASSÉDIO MORAL NO CENÁRIO TRABALHISTA CONTEMPORÂNEO: Análise da sua ocorrência diante das novas formas e ferramentas de trabalho e a necessidade de preservação da dignidade da pessoa que trabalha

Dissertação realizada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS.

ORIENTADORA: PROFA. DRA. DENISE PIRES FINCATO

PORTO ALEGRE

2012

B932a Bujak, Selena Maria Klock

O assédio moral no cenário trabalhista contemporâneo :
análise da sua ocorrência diante das novas formas e
ferramentas de trabalho e a necessidade de preservação da
dignidade da pessoa que trabalha / Selena Maria Klock Bujak.
– Porto Alegre, 2012.

170 f.

Diss. (Mestrado) – Faculdade de Direito, PUCRS.
Orientadora: Profa. Dra. Denise Pires Fincato

1. Direito. 2. Assédio Moral. 3. Dignidade Humana.
4. Empregados e Empregadores. 5. Responsabilidade Social.
6. Responsabilidade Civil. I. Fincato, Denise Pires. II. Título.

CDD 341.6

**Ficha catalográfica elaborada pela
Bibliotecária Salete Maria Sartori, CRB 10/1363**

RESUMO

Esta dissertação aborda o fenômeno do assédio moral, suas formas de apresentação e sua relação com o mundo do trabalho contemporâneo, caracterizado pelo avanço das novas tecnologias, pela necessidade de fácil adaptação às novas ferramentas de trabalho por parte dos empregados, pela precarização do mercado de trabalho e pela exacerbada exigência de produtividade. Nesse cenário, incentiva-se a competição desregrada e ilimitada entre os pares. O hábito de enxergar o empregado como custo e não como um investimento, o estímulo ao individualismo e a busca de lucros a qualquer preço acabam por incentivar a ocorrência de práticas hostis. O empregado, cada vez mais temeroso da perda do emprego ou ainda, de não se adaptar ou não apresentar a polivalência que lhe é cobrada, acaba se sujeitando às mais variadas práticas de humilhação e constrangimentos, que acontecem de forma sistemática e repetitiva. A dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho são princípios constitucionais que restam vilipendiados quando da ocorrência do fenômeno do assédio moral. O poder diretivo do qual o empregador é detentor, na medida em que assume os riscos do seu empreendimento, fornece-lhe suporte para coordenar e fiscalizar a prestação dos serviços. No entanto, tal poder sofre limites, especialmente lastreados no respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. A pesquisa enfatiza o importante papel do empregador, que não pode adotar comportamentos hostis e nem incentivar a prática dessas atitudes, na medida em que detém responsabilidade de âmbito social e civil pela manutenção de um ambiente de trabalho sadio e decente, que não acarrete doenças e danos à saúde física e mental de seus trabalhadores.

Palavras-Chave: Assédio moral. Dignidade da Pessoa Humana. Responsabilidade social e civil do empregador.

RIASSUNTO

Questa dissertazione affronta il fenomeno dell'assedio morale, le sue forme di presentazione e il suo rapporto con il mondo del lavoro contemporaneo, caratterizzato dalla crescita delle nuove tecnologie, dalla necessità di un facile adattamento ai nuovi strumenti di lavoro da parte dei dipendenti, dalla precarietà del mercato del lavoro e dall'esacerbata esigenza di produttività. In questo scenario si incentiva la competizione sregolata e illimitata tra le persone. L'abitudine di vedere il dipendente come un costo e non come un investimento, lo stimolo all'individualismo e alla ricerca dei risultati a qualsiasi prezzo finiscono per stimolare l'uso di pratiche ostili. Il dipendente, sempre più timoroso della perdita del posto di lavoro o, ancora, di non adattarsi o non presentare la polivalenza che gli viene sollecitata, finisce per assoggettarsi alle più diverse pratiche di umiliazione e imbarazzo, che avvengono in modo sistematico e ripetuto. La dignità della persona umana e la valorizzazione del lavoro sono principi costituzionali che sono vilipesi quando avviene il fenomeno dell'assedio morale. Il potere direttivo che il datore di lavoro detiene, nella misura in cui assume i rischi della propria attività, gli fornisce un supporto per coordinare e controllare la prestazione dei servizi. Tuttavia tale potere ha dei limiti, specialmente basati nel rispetto del principio della dignità della persona umana. La ricerca enfatizza l'importante ruolo del datore di lavoro, che non può adottare comportamenti ostili e neppure stimolare la pratica di questi comportamenti, nella misura in cui detiene delle responsabilità di ambito sociale e civile destinate alla manutenzione di un ambiente di lavoro sano e decente, che non comporti malattie e danni alla salute fisica e mentale dei suoi lavoratori.

Parole Chiave: Assedio morale. Mobbing. Dignità della Persona Umana. Responsabilità sociale e civile del datore di lavoro.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. O ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO.....	14
1.1 Visão Geral do Fenômeno	14
1.2 Conceito, nomenclaturas adotadas e métodos utilizados	26
1.3 Classificação (Tipologia):.....	38
1.3.1 Assédio Moral Vertical (Ascendente, Descendente e Estratégico).....	38
1.3.2 Assédio Moral Horizontal	40
1.3.3 Assédio Moral Organizacional.....	40
1.4 Sujeitos envolvidos:	43
1.4.1 A Vítima:.....	43
1.4.2 O Agressor:.....	47
1.4.3 As Testemunhas do assédio moral:	49
1.5 Anotações sobre situações que não se configuram como assédio moral:	51
2. NOVAS TECNOLOGIAS E PRÁTICAS HOSTIS.....	56
2.1 A nova organização do trabalho.....	56
2.2 Os avanços tecnológicos e a crescente exigência de maior produção	68
2.2.1 O surgimento de novos direitos?	79
2.3 As práticas hostis que visam aumentar a produtividade ou enxugar a empresa	87
2.4 A Síndrome do Esgotamento Profissional (Síndrome de Burnout)	100
3. PODER DIRETIVO, O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELAS PRÁTICAS HOSTIS	110
3.1 Conceito e características do poder diretivo.....	110
3.2 Limites do exercício do poder diretivo	115
3.3 O princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego	124
3.4 A questão da responsabilidade do empregador pelos danos causados em virtude das práticas hostis	137
3.4.1 Da responsabilidade social do empregador:	139
3.4.2 Da responsabilidade civil do empregador pelas práticas de assédio moral envolvendo seus empregados	144
CONCLUSÃO.....	158
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	162

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa procura analisar o fenômeno do assédio moral, estudando suas peculiaridades e formas de ocorrência dentro do atual contexto laborativo, marcado pelo avanço tecnológico, pela exigência de constante polivalência e adaptabilidade por parte dos trabalhadores, num mercado altamente competitivo, no qual se fragilizam os laços de solidariedade entre os pares.

O assédio moral deve ser entendido como um fenômeno multidisciplinar, que interessa tanto ao Direito, como à Psicodinâmica do Trabalho (que estuda as relações entre prazer, sofrimento e relações do trabalho) , à Sociologia e à Medicina do Trabalho.

Também conhecido como terrorismo psicológico, trata-se de prática que, na realidade, sempre esteve presente nas relações de trabalho. No entanto, a partir dos últimos anos do século XX, passou a ganhar destaque como agente pernicioso presente nos ambientes corporativos, contaminando todo o ambiente de trabalho.

O ambiente corporativo, cada vez mais competitivo e exigente, e a cultura instalada em várias empresas no sentido de enxergar o empregado como um custo ao invés de um investimento, acaba por gerar um clima propenso a formar torturadores. Além disso, é comum o estabelecimento de metas inalcançáveis, estipulações de cumprimento de prazos inexequíveis, ameaças com a perda do emprego ou corte de remuneração, gerando um ambiente altamente nocivo, convidativo ao assédio e à doença. Soma-se a tais fatores a utilização de novas tecnologias e modernos modelos organizacionais, que exigem do trabalhador disponibilidade, versatilidade e produtividade cada vez maiores.

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa estão elencados como “princípios fundamentais” do Estado Democrático de Direito, nos termos da nossa Constituição Federal de 1988. De salientar, que

segundo o art. 170, *caput*, a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano.

Levando em consideração o quadro da Constituição de 1988, da interação entre esses dois princípios (valor social do trabalho e valorização do trabalho humano) e os demais por ela contemplados – particularmente o que define como fim da ordem econômica assegurar existência digna, tem-se que valorizar o trabalho humano e tomar como fundamental o valor social do trabalho importa em conferir ao trabalhador tratamento peculiar.

Esse tratamento, em uma sociedade capitalista moderna, exige uma proteção efetiva aos “velhos” e “novos” direitos, de forma a preservar que o trabalho se desenvolva de forma digna e decente, no qual sucesso empresarial e respeito às relações interpessoais estão fortemente entrelaçados.

Diante de tal panorama, imperioso indagar quais as situações que caracterizam o assédio moral; como as novas tecnologias, que colocam o empregado em permanente disponibilidade propiciam ou facilitam a ocorrência de práticas hostis e quais são os direitos do empregador, no exercício do seu poder diretivo, uma vez que também sofre os efeitos da competitividade do mercado. Quais são os limites que devem nortear o comportamento do empregador e qual a sua responsabilidade pela nocividade presente no ambiente de trabalho?

Justifica-se a relevância da pesquisa em vista de que a presença do assédio moral na relação de emprego e o estímulo à adoção de práticas estressantes contaminam não só o ambiente laboral e a saúde dos trabalhadores, mas também outros aspectos importantes, tais como: convívio familiar, inserção social, lazer, custos para a manutenção do sistema de seguridade social, entre outros.

Fala-se, atualmente, da forte presença do que se denomina de assédio moral organizacional, caracterizado pela implementação de políticas organizacionais que exigem cumprimento de metas irreais, prazos exíguos e punições fulcradas em humilhações e constrangimentos, dentre outras práticas abusivas.

O medo do desemprego, as exigências de produção, versatilidade e disponibilidade cada vez mais elevadas num mercado altamente competitivo, faz com que o trabalhador se sujeite a tais situações nas quais há um sério comprometimento da sua dignidade.

Como efeito da globalização, encontra-se a precarização do emprego, e este, ainda quando preservado, depara-se com a utilização de novas tecnologias,

que no contexto globalizado, acabam por tornar o trabalhador ainda mais subordinado. Importante debater-se sobre o impacto destes recentes modelos que acarretam novas maneiras de trabalhar, nova organização do trabalho e a geração (ou não) de “novos” direitos daí decorrentes.

Para sistematizar a pesquisa em torno de tais questões, e assim desenvolver o trabalho ora proposto, foi necessária a abertura de três capítulos. No primeiro, houve a abordagem dos aspectos gerais relacionados ao fenômeno, trazendo uma visão geral do instituto, conceitos, métodos empregados, tipologia e um enfoque a respeito dos agentes envolvidos nesse processo. Desde logo, procurou-se ressaltar as características presentes no contexto laboral atual, no qual é comum encontrarem-se exigências exacerbadas ligadas à crescente produtividade, constante redução de custos, incentivo ao individualismo com fragilização da solidariedade entre os pares e o receio do desemprego, em face das novas tecnologias, das dificuldades de constantes adaptações e da necessidade de se trabalhar cada vez mais, havendo hoje uma dificuldade bastante concreta em diferenciar o que é o tempo de trabalhar e o tempo de lazer. A conveniência de uma conceituação jurídica sobre o assédio moral e a insegurança vivida pela ausência de tal conceituação também foi tratada, com destaque às consequências negativas da inexistência de tal definição de âmbito jurídico.

Procurou-se enfrentar questões relativas aos agentes envolvidos no processo, trazendo ênfase para a inexistência de um perfil definido de vítima, apontando os estudiosos sobre o tema que qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral, tendo o agressor uma característica de perversidade, na medida em que não tem qualquer preocupação com o sofrimento da sua vítima. Enfocaram-se, ainda, atitudes que não devem ser confundidas com assédio moral.

Em continuidade, o segundo capítulo trouxe uma breve evolução histórica dos modelos de produção e gestão, especialmente a partir da chamada Segunda Revolução Industrial, debatendo as características do binômio taylorista-fordista, onde imperou acentuada racionalização e divisão das atividades nas grandes indústrias, objetivando o máximo controle do trabalhador e a maior produção possível. Também analisou aspectos do toyotismo e da denominada Terceira Revolução Industrial, também conhecida como a Revolução da Informação, cujo resultado foi o rápido avanço das tecnologias da informação e das

telecomunicações, com visível modificação nas formas de relacionamentos sociais, pessoais, familiares e laborais.

Tratando do cenário contemporâneo, o capítulo enfocou questões relacionadas ao objetivo gerencial que visa a menos recursos, a menos mão-de-obra e, ainda assim, à crescente produtividade. Relacionou a fragilidade dos trabalhadores em face da necessidade de polivalência e constante adaptação às mudanças tecnológicas, o medo do desemprego e o incentivo ao individualismo e exacerbada competitividade às práticas hostis que procuram aumentar a qualquer custo a produção ou enxugar o quadro funcional.

Malefícios tais como excesso de jornada, tarefas repetitivas, *tecnoestresse* e a Síndrome de *Burnout* foram examinados como decorrência das novas exigências e formas de trabalhar, procurando refletir sobre a possibilidade de novos direitos que estão surgindo em decorrência de tal contexto.

Em derradeiro, o último capítulo apresentou um panorama a respeito do poder diretivo do empregador, que dirigindo e assumindo os ônus do seu empreendimento econômico, conduz, fiscaliza, dá ordens e comanda amplamente a prestação dos serviços de seus empregados que lhe são subordinados. Também ele enfrenta um mercado altamente competitivo. No entanto, seu poder de dirigir a relação de emprego não é ilimitado, sofrendo restrições. Nesse contexto, refletiu-se sobre os direitos de personalidade e o princípio da dignidade da pessoa humana, parâmetros que devem nortear o procedimento do empregador na condução da relação empregatícia. Com certeza, o ritmo acelerado do trabalho imposto pelas novas tecnologias e pela crescente imposição de maior produtividade a qualquer custo, é fator que, associado à falta de limites na direção do empreendimento comprometem a dignidade do empregado

Procedimentos norteados pela ética empresarial são indispensáveis para o desenvolvimento sustentável do empreendimento econômico, cabendo a adoção de atitudes moralmente responsáveis, focadas na defesa da sadia qualidade de vida dos trabalhadores. Observando-se tais premissas, o capítulo final ainda enfatizou a questão relacionada à responsabilidade do empregador em face das práticas hostis que causam danos ao ambiente laborativo e à saúde física e/ou mental do trabalhador, trazendo ponderações no âmbito da recente Norma Internacional ISO 26000 – que trás Diretrizes sobre Responsabilidade Social -, bem como no que pertine à responsabilidade civil pela prática de assédio moral, apresentando

entendimentos jurisprudenciais sobre o tema. São apresentadas práticas observadas por empresas bem sucedidas e empenhadas na harmonização do clima organizacional, finalizando com orientações sobre procedimentos que devem ser adotados, apresentados pela autora-referência da presente pesquisa, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen.

No que concerne ao método de abordagem, adotou-se o método dedutivo, mediante a análise dos valores, princípios e regras constitucionais e infraconstitucionais, com o intuito de verificar as condições em que ocorre o assédio moral e em que medida o avanço tecnológico contribui para o fomento de situações hostis.

Como recurso de investigação, a partir dos quais se estruturou a elaboração deste trabalho, utilizou-se de pesquisa bibliográfica e descritiva, no sentido de trazer à reflexão, elementos e características do assédio moral, contextualizando-o no mundo laboral contemporâneo.

Vivem-se dias em que o ritmo acelerado do trabalho imposto pelas novas tecnologias, a crescente imposição de maior produtividade a qualquer custo, a falta de distinção clara entre tempo de trabalho e tempo de lazer são fatores que, se forem associados à falta de limites na direção do empreendimento, comprometerão gravemente a saúde e a dignidade do empregado. Assim, a pesquisa sobre tal matéria, envolvendo, também, a discussão do surgimento de novos direitos se justifica, especialmente no sentir desta pesquisadora, que se dedica há mais de vinte anos à consultoria empresarial e preocupa-se em buscar alguns parâmetros norteadores àquelas empresas realmente empenhadas na adoção de uma política de gestão sincera, transparente e responsável no que se refere às relações que se travam (não só entre hierarquia e subordinados, mas também entre os pares operários) e que não colocam os interesses econômicos acima da proteção da saúde e da dignidade de seus trabalhadores.

Espera-se, portanto, ter com a pesquisa, atingido ao desiderato de fomentar a discussão sobre a temática eleita, contribuindo para sua elucidação e, notoriamente, para a concretização do núcleo jurídico-constitucional também nas relações de trabalho: a dignidade da pessoa humana.

CONCLUSÃO

Procurou-se demonstrar, ao longo deste trabalho, que a realidade contemporânea indica um mundo do trabalho no qual impera grande e exacerbada competitividade, constante evolução tecnológica e necessidade de se produzir cada vez mais com um menor número de trabalhadores. Cobra-se do trabalhador multifuncionalidade e disponibilidade constante.

Também as empresas, em virtude dessa escalada de competitividade no cenário econômico, precisam produzir com qualidade paradoxalmente baixando seus custos.

Nesse contexto, surge o fenômeno do assédio moral, que não se trata de prática nova, ao contrário: sempre existiu nas relações humanas (sociais, familiares, estudantis, laborais), mas há pouco tempo passou a ser objeto de efetiva preocupação e estudo, principalmente na área trabalhista.

Embora sua prática configure conduta ilícita, o assédio moral não encontra regulamentação específica quer no Direito do Trabalho, quer no Direito Civil, ou ainda, no Direito Penal. Tal ausência de definição jurídica, acarreta dificuldades por ocasião do enfrentamento das demandas que envolvem alegações de práticas hostis, aumentando assim, o risco de subjetivismo no julgamento do caso concreto.

Os conceitos trazidos especialmente pelas áreas da psicologia e da psicodinâmica do trabalho têm em muito auxiliado na construção doutrinária e jurisprudencial do conceito apropriado. Por outro lado, frisou-se, neste estudo que a ausência da conceituação jurídica permite que haja, atualmente, uma certa banalização do fenômeno, que necessita ser evitada, a fim de impedir a negativa da seriedade e da gravidade que envolvem a sua ocorrência. Por isso, também a preocupação, nesta pesquisa, de enfatizar situações que configuram o fenômeno, bem como aquelas que não podem ser confundidas com assédio moral. O comportamento dos agentes envolvidos e seus perfis também foram objeto de abordagem.

A valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana são princípios constitucionais ignorados em cada situação de assédio moral vivenciada, na medida em que os procedimentos hostis são sistemáticos, repetitivos e sempre com intuito de desestabilizar psicologicamente o trabalhador, minando, de forma contundente, a sua autoestima e confiança.

A necessidade de um perfil multifuncional e de rápida adequação às novas ferramentas de trabalho, bem como a escassez de postos de trabalho subordinado e a exigência constante de crescente produtividade foram objeto de enfoque, salientando-se que são elementos que acabam por justificar a submissão de trabalhadores a condições degradantes de trabalho, até o seu adoecimento físico e/ou psicológico.

O meio ambiente do trabalho sadio constitui-se em um dos mais importantes direitos fundamentais do cidadão que trabalha, na medida em que o desrespeito às condições seguras e sadias, acarreta agressão não só em termos individuais, mas à toda a sociedade. Por isso relevante o estudo do fenômeno, posto que o trabalhador que adoece em virtude da precarização de seu ambiente laboral, sofre prejuízos de várias ordens (pessoal, social e familiar), mas os infortúnios não param por aí. O empregador perde com o comprometimento do bom desenvolvimento de suas atividades, em face do crescente desestímulo do empregado, do absenteísmo e dos inegáveis danos à sua imagem. Além disso, poderá ser compelido ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais, caso acionado judicialmente. Perde também a sociedade como um todo, pois os ônus relativos às doenças que acometem os trabalhadores acabam por ser suportados pelo sistema de seguridade social, que é por todos custeado.

Conforme explanado na presente pesquisa, o sofrimento psíquico dos trabalhadores, causado em virtude de práticas humilhantes, constrangedoras, desrespeitosas, ou ainda, mediante cobranças de atingimento de metas exorbitantes, leva a doenças, tais como depressão, dependência química, transtornos de comportamento e, não tão raro quanto se possa pensar, ao suicídio. O indivíduo constantemente desrespeitado e vilipendiado no seu trabalho (que se constitui num de seus referenciais de vida e de identidade pessoal), perde a sua dignidade, a sua autoestima, deixa de se reconhecer, perdendo parte de si mesmo.

Mais do que nunca, em tempos de globalização, precariedade do mercado de trabalho e avanço de novas tecnologias que impõem novas estruturas na

empregabilidade, faz-se necessário que as empresas-empregadoras adotem posturas comprometidas com sua responsabilidade social e civil, sendo importante não se omitir frente às denúncias de abusos praticados por seus prepostos contra trabalhadores; adotar posturas nas quais a máquina se adeque ao trabalhador e não o contrário; respeitar os limites de seus empregados, sendo certo que há o direito do empregador exigir o cumprimento de metas, em face da sua necessidade de permanecer no mercado, mas com o comprometimento ético de respeito aos limites físicos e mentais de seus trabalhadores, sem jamais hostilizá-los.

A ordem econômica deverá estar fulcrada na valorização do trabalho, assegurando-se a todos uma existência digna, respeitando os princípios da justiça social e a função social da empresa e a defesa do meio ambiente, inclusive, do trabalho.

Um meio ambiente de trabalho moral, sadio e harmonioso, para além de ser uma obrigação legal de cada empregador, permite que a produtividade aumente e a rotatividade de mão de obra diminua, havendo crescimento mútuo dos envolvidos nesta relação.

No exercício legítimo do seu poder diretivo, o empregador deve atuar com equilíbrio e responsabilidade, sabendo discernir uma hierarquia de valores, colocando os de maior significação no topo da pirâmide, atuando com razoabilidade e humanidade, sempre com os olhos voltados à realidade social, visando transformá-la, tornando-a mais sadia e solidária.

Desencoraja-se um modelo de gestão fundamentado na violência moral e na desconsideração do princípio da dignidade da pessoa humana. Tais comportamentos podem trazer consequências nefastas sobre a saúde mental dos trabalhadores envolvidos.

Propugna-se que o trabalhador seja considerado como o investimento mais nobre da empresa. O empregado feliz e fiel produz muito mais que o revoltado, o ressentido. E o empregado feliz terá, juntamente com o empregador, o objetivo de maior produção e crescimento do empreendimento.

O presente estudo também demonstrou que é possível a empresa conjugar felicidade no trabalho com crescente produtividade, trazendo exemplos de empresas bem sucedidas em seus negócios e preocupadas com a qualidade de vida de seus trabalhadores e manutenção de um clima organizacional sadio.

É importante uma atuação empresarial preventiva e desencorajadora de práticas hostis. E uma preocupação autêntica passa pelo respeito à dignidade da pessoa que trabalha, procurando harmonizá-la com a busca do lucro, indispensável para a manutenção do negócio empresarial.

A violência moral no trabalho tem um alto custo, como já se comentou. Portanto, parece imperioso que haja uma forte proteção jurídica à saúde mental dos trabalhadores, com preocupação não só quanto à definição do assédio moral, mas também com suas causas e efeitos.

De qualquer modo, ainda que os avanços legislativos sejam tímidos, vivencia-se o aprofundamento dos estudos acerca do fenômeno, envolvendo diversas áreas do conhecimento, como por exemplo, a psicologia, a sociologia e o direito. O assunto instiga e fascina. Longe de esgotá-lo, a presente pesquisa procurou trazer sua contribuição com reflexões sobre o tema, entendendo esta pesquisadora que a construção de uma sociedade mais justa e o alcance da paz social passa pela aceitação do outro, das suas diferenças e, especialmente, pela interiorização da solidariedade como princípio máximo a ser cultivado na sociedade moderna.

Trata-se, portanto, do desafio da modernidade: cultivar a fraternidade e a solidariedade em tempos de individualismo e de extrema liquidez relacional. Com esta pesquisa resta a noção de que nunca foi tão difícil, embora não seja impossível, fazer valer a tríade francesa (1789) que passaria a identificar nações democráticas e desenvolvidas: liberdade, igualdade e fraternidade. É com base nesta trinca de valores-princípios que o assédio moral pode ser enfrentado e, sobretudo, evitado, nas relações de trabalho.