



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOICE ALESSANDRA NOVAES

**A ANÁLISE DAS OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO FRENTE AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

LAVRAS – MG

2020

JOICE ALESSANDRA NOVAES

**A ANÁLISE DAS OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO FRENTE AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães

LAVRAS – MG

2020

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

N935a Novaes, Joice Alessandra.
A análise das ocorrências de assédio moral nas relações
de trabalho noturno frente ao princípio da dignidade humana
/ Joice Alessandra Novaes. – Lavras: Unilavras, 2020.
44f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,
2020.
Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Direito do trabalho. 2. Assédio moral. 3. Dignidade da
pessoa humana. 4. Relações de trabalho. I. Guimarães,
Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

JOICE ALESSANDRA NOVAES

**A ANÁLISE DAS OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO NOTURNO FRENTE AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

APROVADO EM: 25/11/2020

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2020

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus.

Deixo um agradecimento especial ao meu orientador Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães pelo incentivo e pela dedicação.

Também quero agradecer ao Unilavras e a todos os professores do meu curso pela elevada qualidade do ensino oferecido.

Agradecer é admitir que houve um momento em que se precisou de alguém: é reconhecer que o homem jamais poderá lograr para si o dom de ser autossuficiente. Ninguém e nada cresce sozinho: sempre é preciso um olhar de apoio, uma palavra de incentivo, um gesto de compreensão, uma atitude de amor.

Agradeço aos colegas, aos “amigos” e amigos que descobri em sala nesta etapa, e a todos docentes que contribuíram grandemente para o meu crescimento profissional, transmitindo a mim não somente teorias, mas também a ética, a dedicação e o amor no que se faz. Muito obrigado!

Agradeço em especial, ao meu pai, por ter apontado as direções certas que me conduziram aos bons caminhos e por ter me deixado a melhor herança que é meu bom caráter e a força para que eu possa lutar pelos meus sonhos, é através de seus ensinamentos que eu pude chegar até aqui, e formar minha família e ser abençoada. Agradeço a minha bonequinha que foi uma mãe maravilhosa, uma grande mulher, te amarei eternamente; e ao meu irmão, pelo carinho e suporte nessa jornada.

Nada neste mundo se conquista sem a ajuda das pessoas ao seu redor, por isso, tenho muito a agradecer.

RESUMO

Introdução: O assédio moral tem sua origem devido a incansável corrida cada vez mais desenfreada pelo sucesso e o lucro, sendo os trabalhadores submetidos a competições agressivas e até opressão através da ameaça e do medo, em profundo desrespeito ao princípio constitucional da dignidade humana. **Objetivo:** O trabalho em questão pretende observar a evolução do instituto de forma geral e principalmente no Brasil, dando enfoque a aspectos históricos, conceituais e legais que envolvem o assunto. Buscando, caracterizar o assédio, bem como diferenciá-lo de outros institutos, e ainda, relacioná-lo com o princípio constitucional da dignidade humana. **Metodologia:** Tem, inicialmente, a pesquisa qualitativa, onde se usa um método de investigação científica que se foca no caráter subjetivo do objeto analisado, os quais são explorados por meio de dados, fatos, que foram coletados através de revisões bibliográficas. A pesquisa será realizada em bibliotecas físicas e virtuais, sendo selecionadas as jurisprudências e as legislações em vigor, inclusive, por meio eletrônico na rede internacional de internet. **Conclusão:** As cortes brasileiras tem entendido pela responsabilização do empregador aos danos causados pelo assédio moral ao trabalhador, ao passo em que a prática de tais atos ofensivos são considerados como uma afronta considerável ao princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, o tratamento considerado urbano e respeito é uma questão de dever e não somente questão de legalidade, vez que esses elementos devem estar presentes dentro da relação contratual trabalhista.

Palavras-chave: direito do trabalho; assédio moral; dignidade da pessoa humana; violação; relações de trabalho.

ABSTRACT

Introduction: Moral harassment has its origin due to a relentless race that is increasingly rampant for success and profit, with workers being subjected to aggressive competition and even oppression through threat and fear, in profound disrespect for the constitutional principle of human dignity. **Objective:** The work in question intends to observe the evolution of the institute in general and mainly in Brazil, focusing on historical, conceptual and legal aspects that involve the subject. Seeking to characterize harassment, as well as differentiate it from other institutes, and also, relate it to the constitutional principle of human dignity. **Methodology:** Initially, there is qualitative research, where a method of scientific investigation is used that focuses on the subjective character of the analyzed object, which are explored through data, facts, which were collected through bibliographic reviews. The research will be carried out in physical and virtual libraries, with case law and legislation in force being selected, including by electronic means on the international internet network. **Conclusion:** The Brazilian courts have understood the responsibility of the employer for the damages caused by moral harassment to the worker, whereas the practice of such offensive acts is considered as a considerable affront to the principle of human dignity. Thus, the treatment considered urban and respect is a matter of duty and not just a question of legality, since these elements must be present within the labor contractual relationship.

Keywords: labor law; bullying; dignity of human person; violation; work relationships.

LISTA DE ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CF	Constituição Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1 ASSÉDIO MORAL.....	12
2.1.1 Conceito e disposição histórica	12
2.1.2 Espécies e características de assédio moral.....	15
2.1.3 Distinção entre assédio moral e assédio sexual	17
2.1.4 Quem são os que assediam e os assediados.....	19
2.1.5 Consequências do assédio moral	20
2.1.6 Os sindicatos e o assédio moral.....	21
2.1.7 Legislação vigente	23
2.1.8 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	26
2.1.9 Assédio moral e a dignidade humana	29
2.2 ASSÉDIO MORAL E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA	31
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	35
4 CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS.....	40

1 INTRODUÇÃO

O ser humano é único e as pressões que, por ventura, experimentar no decorrer da vida, transformam-no de tal maneira que, dificilmente, poderá voltar a ser como antes. Por isso, a importância de se estabelecer os meios para prevenir, reparar e punir eventual violação de seus direitos da personalidade.

Nesse sentido, dentre as formas de pressão existentes, encontra-se o assédio, sendo então o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Logo, partindo desse pressuposto, bem como sobre ao tema em que o presente trabalho se propõe, ressalta-se que o assédio moral é caracterizado em face de condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, seja de forma vertical ou horizontal, ao empregado, vindo a afetar seu estado psicológico.

O assédio moral tem sua origem devido a incansável corrida cada vez mais desenfreada pelo sucesso e o lucro, sendo os trabalhadores submetidos a competições agressivas e até opressão através da ameaça e do medo, em profundo desrespeito ao princípio constitucional da dignidade humana.

Partindo desse pressuposto, vislumbra-se que o princípio da dignidade da pessoa humana refere-se substantivamente à esfera de proteção da pessoa enquanto fim em si, e não como meio para a realização de objetivos de terceiros. A dignidade afasta os seres humanos da condição de objetos à disposição de interesses alheios. Tendo isso por base, destaca-se, também, que o mencionado princípio se encontra elencado em posição de evidência dentro do ordenamento jurídico brasileiro.

Com base nisso, o estudo pretende observar a evolução do instituto de forma geral e principalmente no Brasil, dando enfoque a aspectos históricos, conceituais e legais que envolvem o assunto. Buscando, caracterizar o assédio, bem como diferenciá-lo de outros institutos, e ainda, relacioná-lo com o princípio constitucional da dignidade humana.

Todavia, não basta simplesmente analisar o tema em si proposto, mas também realizar o seguinte questionamento: como tem aplicado, o Tribunal Superior do

Trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho em que resta evidenciada a prática do assédio moral?

Para responder o presente questionamento, tem-se que o objetivo geral será o de analisar as ocorrências de assédio moral dentro das relações de trabalho, no espaço jurisprudencial do TST, frente à aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista se tratar de um princípio basilar que rege o atual sistema de Estado Democrático de Direito.

Quanto aos objetivos específicos, estes se intentam em, inicialmente, realizar uma pesquisa histórica para que depois se possa conceituar e mostrar as características e as modalidades do assédio moral. Em sequência, busca-se compreender quem são os assediadores e quem são os assediados, bem como quais as consequências deste assédio moral. Por fim, o presente trabalho preocupa-se com a identificação a respeito do presente tema dentro da legislação em vigor, bem como analisar como o TST vem aplicando, em forma de jurisprudências atualizadas, o princípio da dignidade da pessoa humana nesses casos.

No que concerne à justificativa para a feitura do presente, notório o fato de que este trabalho terá uma grande relevância, visto que é um tema que está em foco e que estamos tentando combater, observando que o assédio irá interferir na personalidade do indivíduo afetando-lhe a competência, o talento e a criatividade, podendo mesmo vir a transformá-lo em uma pessoa doente ou um potencial suicida.

Além disso, diante de todas as implicações em que o tema se propõe, trazido ao mundo do trabalho e dos trabalhadores, é necessário que o mesmo seja discutido pela sociedade e principalmente pelos próprios legisladores, em todos os níveis de poder, seja municipal, estadual e federal, principalmente do que concerne aos próprios estudante do Direito.

Diante de todo o questionamento posto, o tema ressaí com enorme relevância no cenário científico, social e acadêmico.

O trabalho em destaque tem como metodologia a pesquisa qualitativa, onde se usa um método de investigação científica que se foca no caráter subjetivo do objeto analisado, os quais são explorados por meio de dados, fatos, que foram coletados através de revisões bibliográficas. A pesquisa será realizada em bibliotecas físicas e

virtuais, sendo selecionadas as jurisprudências e as legislações em vigor, inclusive, por meio eletrônico na rede internacional de internet.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 ASSÉDIO MORAL

2.1.1 Conceito e disposição histórica

No ano de 1980, o alemão Heinz Leymann, psicólogo e professor, deu início aos estudos sobre o assédio moral. Leymann, atualmente, é considerado um dos pioneiros na exploração a respeito do presente assunto, ao passo em que, primordialmente, realizou pesquisa sobre as organizações no país da Suécia a respeito dos meios de trabalho que acarretavam sofrimento ao trabalhador. Seu objetivo principal era impactar todos aqueles considerados figuras em torno do presente assunto (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Ademais, cumpra-se destacar que desde quando vivemos em sociedade as pessoas sofrem perseguições, sejam por sua ideologia, raça ou etnia. No âmbito do trabalho não é diferente, visto que, em se tratando de assédio moral, o mesmo surgiu junto com o trabalho.

Nesse sentido, Santos (2015) ressalta que, historicamente, o trabalho passou por diversas alterações, uma vez que antigamente este era igual para todos os indivíduos, ao passo em que, com o passar dos tempos, foram criados cargos dentro de um mesmo ambiente de trabalho, tendo com isso iniciado o conceito de hierarquia dentro de tais cargos, no intuito de controle de tal desenvolvimento.

Com o passar do tempo em meio à evolução, vai surgir o trabalho efetivo, o que não seria diferente do anterior, aqui também será praticado formas abusivas na relação de trabalho. Assim, mesmo com todas regras que passaram ser criadas pela sociedade, o homem começou a adaptar as normas que regiam a sua forma de trabalho e se não as seguisse não se chegaria a um emprego fixo e estável (SANTOS, 2015).

Com o avanço da globalização e o capitalismo, foi implantada uma doutrina que dizia que o homem tinha que trabalhar para conseguir seu crescimento pessoal, onde a prosperidade do ser humano dependia exclusivamente de sua conduta. Nessa época,

as classes sociais foram reestruturadas, a fim de proporcionar melhores condições àqueles que detinham o pecúlio da manufatura, na qual o homem foi desligado dos resultados gerados em seu trabalho, piorando, assim, as condições do ofício em fábricas, oficinas, e em diversos outros meios de produção econômica (MELO et al., 2017).

Em nosso país a abordagem deste assunto é mais recente, tendo sido realizado no ano de 2000, pela médica Margarida Barreto, a qual

[...] realizou pesquisa junto a 2.072 trabalhadores adoecidos, de 97 empresas integrantes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região, na qual afirma que 42% daquele universo se referiam à vivência com situações de humilhações (870 trabalhadores – 494 mulheres e 376 homens), confirmando a presença do assédio moral também entre os membros daquele setor industrial, sendo que desse percentual, 90% das mulheres e 60% dos homens foram demitidos por motivos relacionados a doenças ou acidentes de trabalho. (AGUIAR, 2006, p. 23)

De acordo com Castro (2011) foi apenas depois desta divulgação que se passou a dar importância para este tema.

Nos dias de hoje, o assédio moral vem se portando como uma prática comum nas relações trabalhistas, tendo em vista os ambientes em que as vítimas estão sujeitas a trabalhar. Dessa forma, algumas instituições têm esse ambiente propício ao assédio, por conta das exigências profissionais e as cobranças, o assédio acaba que surgindo de forma natural dentro de algumas empresas (MELO et al., 2017).

O assédio moral passou a ter relevância jurídica a partir de 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inseriu a defesa da personalidade como direito fundamental do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003).

Daí, portanto, a importância do estudo deste fenômeno jurídico, devendo ser analisada suas razões e consequências jurídicas, sendo imprescindível, preliminarmente, conceituá-lo, ao que se passa adiante (LISBÔA, 2017).

Oliveira (2018) diz que não é fácil definir o que vem a ser assédio moral, por achar este tema recente, não existindo ainda recorte teórico bem definido sobre a questão, desta forma o mesmo defende que o conceito ainda estaria em construção.

O Ministério do Trabalho e do Emprego define assédio moral como toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Barros definiu o assédio moral como sendo a

[...] situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem matem uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, como objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. (BARROS, 2011, p. 732-733)

Para Alkimim, o assédio moral consiste em:

[...] uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho (ALKIMIM, 2008, p. 36).

Ainda sobre o presente assunto, Stadler (2008) define o assédio moral como sendo o fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

O assédio moral na concepção de Heloani (2004) se apresenta como uma maneira de abuso emocional no meio ambiente de trabalho, responsável por causar ao indivíduo assediado os sentimentos de intimidação, humilhações, descrédito e

isolamento, com sofrimento psicossocial que em alguns casos proíbe o desempenho do profissional com o mesmo nível de motivação e de produtividade.

Nesta esteira, menciona-se, também, a definição de assédio moral da ilustre jurista Sônia Mascaro Nascimento:

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e que tenha por efeito causar dano emocional, excluir a posição do trabalhador ou deteriorar o ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades profissionais. É indispensável, portanto, para que esteja configurado o assédio moral, que a conduta do empregado tenha se prolongado no tempo, podendo causar dano emocional ou psicológico. (NASCIMENTO, 2007, online)

Como cediço, a violência no ambiente de trabalho, enquanto uma das formas de violência mais antigas do mundo, ainda não é devidamente tratada como violência, mas dependendo intrinsecamente de outros princípios para que assim seja palpável e combatida, o que se pretende discutir mais adiante.

2.1.2 Espécies e características de assédio moral

De acordo com Fature (2016), primeiramente, recorda-se que o assédio moral é a exposição, repetitiva e prolongada, dos trabalhadores a situações humilhantes e/ou constrangedoras durante o exercício de suas funções. Ainda, destaca-se que os assédios podem ser divididos em quatro espécies, quais sejam: assédio moral descendente, assédio moral organizacional, assédio moral horizontal e assédio moral vertical ascendente. Já o assédio vertical descendente é o mais comum nas empresas, este acontece quando é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado.

Um exemplo citado por Fature (2016) é quando um gerente cobra metas de seus subordinados e, para isso, os coloca em situações vexatórias, fazendo ele se submeter a apelidos, chacotas, etc.

O assédio moral organizacional o empregado sofre violência psicológica da própria empresa pelo ambiente de trabalho que está inserido.

Este ocorre em empresas extremamente competitivas que estimulam seus funcionários a disputarem entre si, propagando o medo (normalmente por meio de ameaças, ainda que de menor grau).

Já o assédio moral horizontal é aquele que ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa.

Um exemplo que Fature (2016) usa é quando a empresa tem metas para cumprir, e um dos funcionários consegue alcançá-la e o outro não, este funcionário começa a debochar do que não conseguiu expondo muitas vezes o outro ao ridículo.

Assédio moral vertical ascendente ocorre quando um funcionário hierarquicamente inferior assedia seu superior. Pode-se visualizá-lo em situações em que um funcionário sabe alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico e a utiliza como meio de chantagem para benefício próprio (faltar injustificadamente, pedir aumento de salário, etc.) (FATURE, 2016).

Segue jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região pertinente ao assunto abordado:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua

própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

2.1.3 Distinção entre assédio moral e assédio sexual

De acordo com Alvarenga (2017), o assédio moral não se confunde com o assédio sexual. Enquanto o assédio moral visa a eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo terror psicológico, o assédio sexual é caracterizado pela conduta que objetiva o prazer sexual de várias formas, causando constrangimento e afetando a dignidade da vítima.

O assédio sexual foi introduzido pela Lei nº 10.224 de 2001 no Código Penal, por meio do artigo 216-A, o qual preconiza o seguinte:

Art. 216- A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: Pena - detenção de um a dois anos. (BRASIL, 2001)

O assédio moral expõe os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, levando a vítima a se desestabilizar emocionalmente. Já o assédio sexual pode acontecer por atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes, que apresentem as seguintes características: condição clara para manter o emprego, influência em promoções na carreira, prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação da vítima (ALVARENGA, 2017).

O autor Oliveira (2006) menciona outras distinções entre os fenômenos em comento, por exemplo, no assédio sexual as atitudes do agente são feitas abertamente e o escopo final é que a vítima ceda vantagens sexuais para manter seu emprego, já no assédio moral constatam-se atitudes discretas, veladas por parte do assediador e o objetivo do mesmo é desestabilizar emocionalmente o assediado e vê-lo perder seu trabalho.

É importante deixar claro também que o assédio moral pode derivar de um assédio sexual frustrado. Ou seja, a vítima rejeita com veemência o assédio sexual e passa a figurar como foco de perseguições contínuas, agora já com objetivo de levá-la ao desequilíbrio e prejudicá-la, perpetuando uma espécie de vingança do outrora assediador sexual malsucedido.

Segue um julgado onde fica demonstrado que a reclamante foi vítima de assédio moral e sexual, o mesmo foi julgado no TRT da 3º Região:

EMENTA - ASSÉDIO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Demonstrado que a Reclamante foi vítima de assédio moral e sexual, configuradas estão as hipóteses do artigo 483, "b" e "e", da CLT, prontas a autorizar a empregada a rescindir o contrato de trabalho de forma oblíqua. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0001854-91.2014.5.03.0143 RO; Data de Publicação: 28/11/2016; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Emilia Facchini; Revisor: Camilla G.Pereira Zeidler).

Como evidenciado no julgado acima a MM. Juíza sentenciante reconheceu a rescisão indireta e condenou a Recorrente, com responsabilidade solidária do Reclamado ao pagamento de indenização por danos morais com fundamento em assédio moral e sexual contra a Reclamante.

Como é notório, foi feita a distinção de Assédio sexual e Assédio moral com excelência, demonstrando que “o assédio sexual no local de trabalho caracteriza-se por chantagens ou intimidações praticadas por superior hierárquico visando obter da pessoa subordinada vantagens ou favores sexuais, mediante promessas de benefícios profissionais ou materiais, e sob pena de perda do emprego em caso de recusa. ”

No que tange o Assédio moral se configura como comportamentos, como formas de atuação destinadas a desestabilizar a vítima, tais como técnicas de relacionamento, de isolamento, de achaque, de punição. Podendo ser demonstrado de várias maneiras no ambiente de trabalho, desde gritos e recriminações; atos que se traduzem em desacreditar e/ou a desqualificar a vítima diante dos colegas ou clientes da empresa, ou mesmo colocar a vítima sob pressão, como, por exemplo, por um simples erro cometido.

Em sequência, nota-se que de acordo com a doutrina e jurisprudência, o assédio moral tem lugar no fato-humilhação, na ofensa, no menoscabo, inferiorizando e causando dor e sofrimento desgravitados do padrão mediano que se espera do ambiente de trabalho e o Assédio sexual já tem relação com vantagens sexuais para que o mesmo mantenha seu emprego.

2.1.4 Quem são os que assediam e os assediados

Como já visto, o assediador pode ser o empregado, o empregador ou superior hierárquico, e ainda, pode ser ele uma só pessoa ou um grupo de pessoas.

Segundo Alkimim, essa conduta pode se manifestar por diversos motivos:

Deficiência na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas. (ALKIMIM, 2006, p. 48)

De acordo com a mesa do Senado Federal Biênio (2017-2019), qualquer pessoa pode praticar assédio moral. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito. O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

Da mesma maneira “qualquer pessoa pode sofrer assédio moral. O assédio moral pode ser praticado contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.”

Quem sofre assédio fica isolado no ambiente de trabalho e os colegas comumente rompem os laços afetivos e reproduzem os atos de violência psicológica do assediador, instaurando-se um pacto coletivo de tolerância e silêncio.

De acordo com a cartilha as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam.

Somada ao gênero, a raça é também um fator de discriminação. Em conclusão, as mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras.

O comitê permanente pela promoção da igualdade de gênero e raça do senado federal, com o apoio da diretoria-geral, também traz exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres: dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa; interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem; desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas; desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

Para Guedes, as vítimas

[...] são pessoas com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que eles fazem, são geralmente bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades morais e profissionais. De maneira geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. É esse algo mais que o perverso busca roubar. (GUEDES, 2003, p. 63)

2.1.5 Consequências do assédio moral

O assédio moral provoca vários danos, sendo estes psicológicos, físicos, sociais e profissionais. Nesse sentido, destaca-se que a mesa do Senado Federal Biênio (2017-2019) estabeleceu como sendo os danos psicológicos os de culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos e cogitação de suicídio.

Já os danos físicos são aqueles distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doença pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes no sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros.

Quanto aos danos sociais, são: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação no relacionamento familiar, entre outros.

Com relação às consequências profissionais, são: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

Para o sueco Leymann (2005), psicólogo do trabalho, assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações antiéticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um. No contexto trabalhista, a tortura psicológica é uma constante, principalmente se as vítimas não tiverem consciência do desrespeito a que estão sendo acometidas.

O assédio moral acarreta consequências negativas tanto para o trabalhador quanto para as organizações, o Estado, a sociedade. Os estudiosos do assunto já concluíram que o “mobbing” tornou-se um problema de saúde pública, pois causa males nas esferas física e psicológica do assediado, ocasionando um aumento expressivo de pedido de licenças médicas e afastamento por doenças, podendo, ainda, culminar com a morte da vítima.

Nesse sentido, ressalta-se que “diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais” (HIRIGOYEN, 2002, p. 173).

Para Barreto:

[...] individual ou enquanto “política da empresa” contra o coletivo, o assédio moral se caracteriza por ações revestidas de maldades e astúcias, que atormenta, impõe medo e sofrimento, compromete o emprego, degrada as relações de trabalho, desestabiliza as relações de família, aumenta a violência doméstica, o isolamento social, e, principalmente entre os homens, o uso de drogas. (BARRETO, 2000, p. 3)

2.1.6 Os sindicatos e o assédio moral

Os Sindicatos, Associações e Conselhos podem diretamente criar mecanismos de defesa aos trabalhadores, seja no âmbito administrativo, ou no âmbito judicial.

Os sindicatos são associações civis de acordo com a Constituição Federal:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. (BRASIL,1988)

Na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo vem dizendo quais são suas prerrogativas:

Art. 513 - São prerrogativas dos Sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

b) celebrar convenções coletivas de trabalho

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. (BRASIL,1943)

Os sindicatos visam assegurar e proteger os direitos e interesses dos trabalhadores, logo pode ter importante função no combate ao assédio moral.

Dessa forma, cabe aos sindicatos, não apenas auxiliar seus membros após terem sido assediados, mas também exercer um papel preventivo em relação ao assédio moral. Nesta esteira, opinam os autores Dolores e Bonilha (2004): Além disso, os sindicatos têm a possibilidade de inserir em acordos coletivos cláusulas versando sobre assédio moral, as quais poderão prever expressamente a existência de planos de prevenção por parte dos empregadores, bem como a anulação dos atos e efeitos resultantes do assédio moral que prejudicaram um trabalhador vítima do processo. Dessa forma, se os sindicatos exercerem sua verdadeira função, serão mais um dos grandes combatentes a este fenômeno tão danoso.

Ainda nesse sentido, de acordo com Lobato (2012), o combate ao assédio moral no serviço público deve ser encabeçado pelos sindicatos, ao passo em que as diretorias das entidades classistas e os trabalhadores, segundo o autor, devem se unir e agir em prol de um ambiente de trabalho saudável que não favoreça o adoecimento do trabalhador.

No entanto, para que essa realidade seja palpável, é necessário que sejam feitas denúncias, em que o sindicato pode agir para constatar a existência da prática de assédio moral, bem como elaborar propostas de intervenção. Demais disso, o sindicato também pode participar de mediação internas e agir preventivamente quanto atua em planos de prevenção e conscientização (LOBATO, 2012).

2.1.7 Legislação vigente

Como é cediço, o fenômeno do assédio moral, no país, ainda não tem legislação específica, sendo que o Direito do Trabalho é um dos ramos do Direito que tem recepcionado o mesmo, ao passo em que quem legisla sobre Direito do Trabalho é a União, então, a conduta pode ser disposta pelo artigo 483 da CLT, o qual dispõe que:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1943)

Conforme mostra a CLT, as condutas destacadas no artigo supracitado podem ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, isto é, o findar do contrato laboral em razão de uma omissão ou violação do empregador ao contrato avençado para o desempenho das atividades.

Assim, para o empregado caracterizar a justa causa cometida pelo empregador, a única maneira em que ele dispõe é o ajuizamento de ação de rescisão indireta do contrato de trabalho. Não seguindo tais procedimentos, o empregado somente possibilitará à empresa a chance de ser enquadrada tal ação como “abandono de emprego”.

Além da Constituição Federal e da CLT, é possível citar, também, como legislação que prevê defesa do trabalhador, a denominada Lei n. 9.029, de 1995, a qual proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, bem como demais práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência de relação jurídica de trabalho.

O artigo 4º da lei supracitada prevê a possibilidade do direito à reparação por dano moral caso aconteça o rompimento da relação trabalhista por ato discriminatório, em que os incisos I e II discutem das hipóteses de ressarcimento ao empregado, conforme vê-se:

Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (BRASIL, 1995)

De acordo com a mesa do Senado Federal Biênio (2017-2019), em sua cartilha, não há legislação específica sobre o assédio moral para os servidores e empregados públicos em nível federal e para os trabalhadores da iniciativa privada, mas tramitam no

Congresso Nacional projetos de lei sobre a matéria. Em alguns estados, há leis que protegem servidores e empregados públicos estaduais e municipais. No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981.

Porém a pessoa que assedia a outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizado por sua conduta, mesmo não existindo legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativas, através de uma infração disciplinar, ou trabalhista pelos artigos 482 e 483 CLT, Civil por danos morais e materiais e criminal, este último dependendo do caso, os atos de violência poderão responder por crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, ou outros.

Segundo Accarini (2019) o Projeto que prevê detenção de um a dois anos, além de multa, segue para o Senado, para muitos especialistas é uma vitória contra a prática que atinge grande parte dos trabalhadores(as).

A Câmara dos Deputados aprovou no dia 12 de março de 2019 o projeto de Lei 4742/ de 2001, classificando como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho e estabelece pena de detenção de um a dois anos, além de multa. Se a vítima for menor de 18 anos de idade, a pena aumenta em um terço.

Este projeto de Lei ainda precisa da aprovação do Senado e sanção presidencial para entrar em vigor.

Nesta senda, Guilherme Feliciano (2019) diz que a lei que tipifica a prática é um avanço e um instrumento para proteger os trabalhadores.

De acordo com o mesmo, apesar dos sindicatos terem avançados no combate ao assédio moral, ainda existe vários casos que os trabalhadores nem procuram a justiça. Os motivos, ele diz, são o desconhecimento de que, mesmo que ainda não se configure crime, há punição no âmbito da Justiça do Trabalho, e também há o medo de perder o emprego ou ficar “marcado” e não conseguir uma recolocação no mercado de trabalho (FELICIANO, 2019).

Para Roberto Heloani (2004) a lei fará as empresas mudarem seus conceitos sobre o assunto, ao passo em que talvez as empresas não queiram ter sua imagem associada a um assediador condenado.

2.1.8 Princípio da dignidade da pessoa humana

O direito à dignidade é fundamento da Declaração Universal dos Direitos Humanos e também princípio constitucional da República Federativa do Brasil, sendo fundamento do próprio Estado Democrático de Direito, previsto no artigo 1º da CF/88, conforme se vê:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (BRASIL, 1988)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos é um documento marco na história dos direitos humanos, logo em seu preâmbulo, a Declaração considera que dignidade é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.

Cumprir destacar, o preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (ONU, 2012):

[...] considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum. Considerando essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo Estado de Direito, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra tirania e a opressão. Considerando essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações. Considerando que os povos das Nações Unidas rearmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor

da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla. Considerando que os Estados-Membros se comprometeram a desenvolver, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos humanos e liberdades fundamentais e a observância desses direitos e liberdades. Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso. (ONU, 2012)

A previsão na Constituição confirma que o princípio e o respeito aos direitos fundamentais são a base que deve orientar as ações do Estado, a interpretação e a aplicação das leis.

Assim dispõe o art. 1º, inciso III:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos: (...) III. a dignidade da pessoa humana. (BRASIL,1988)

Conforme Mendes (2013), ao consagrar a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, o constituinte acabou por reconhecer categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui finalidade precípua, e não meio da atividade estatal. O ponto de partida para qualquer reflexão sobre a constituição, e sobre qualquer desenvolvimento de uma Constituição liberal, seria o homem e sua dignidade.

Para Moraes (2015, p. 18), “a dignidade da pessoa humana é um princípio que concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas”.

Para Kant (2006), a dignidade da pessoa humana funda-se na própria ideia de autodeterminação, no efetivo exercício de sua independência volitiva. Desta forma, não pode ser separada do indivíduo, sendo inalienável e irrenunciável, existindo independentemente de reconhecimento pela ordem jurídica.

Neste contexto, Sarlet aponta a dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da

comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. Deste modo, o princípio da dignidade humana deve servir de parâmetro para a aplicação, interpretação e integração de todo o ordenamento jurídico. Neste sentido, afirma-se que os direitos fundamentais, mormente os direitos sociais, guardam estreita relação com o princípio da dignidade humana, pois para se ter uma vida digna é necessária a garantia de direitos como saúde, imagem, segurança, honra, educação, trabalho, etc. Assim, pois, tanto o Estado quanto a sociedade devem respeitar a dignidade de cada um e agir de forma a promovê-la. No caso, por exemplo, em que o empregado sofre assédio moral no trabalho, tem violada a sua dignidade, cabendo ao ordenamento jurídico restabelece-la. (SARLET, 2010, p. 70)

Para Moraes (2006), a dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Ainda, para Vieira (2006), o princípio da dignidade da pessoa humana, expresso no imperativo categórico de Kant, refere-se substantivamente à esfera de proteção da pessoa enquanto em si, e não como meio para a realização de objetivos de terceiros. A dignidade afasta os seres humanos da condição de objetos à disposição de interesses alheios. Kant contempla a dignidade humana como uma exigência de imparcialidade. Se todas as pessoas são em si, todas devem ser respeitadas. E ser em si significa ser considerado como feixe de razão e sentimentos que não podem ser injustificadamente suprimidos.

Conforme Sarlet (2010), a dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana, irrenunciável e inalienável. Constitui elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado. Deve ser compreendida como qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana. Deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo, ser criada, concedida ou

retirada, já que reconhecida e atribuída a cada ser humano como algo que lhe é inerente.

A noção de dignidade da pessoa humana reúne, portanto, o direito à igualdade entre todos os homens, bem como direito à liberdade que o indivíduo tem de se orientar de acordo com seus próprios ideais, não se esquecendo, entretanto, que o exercício dessa liberdade deve ocorrer nos limites do bem-estar comunitário. Importa ter em mente que esta liberdade, assim entendida como autonomia, é considerada em abstrato como sendo a capacidade potencial que cada ser humano tem de auto determinar sua conduta (SARLET, 2010).

2.1.9 Assédio moral e a dignidade humana

A dignidade humana é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais, as relações jurídico-trabalhistas.

Na esfera trabalhista, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana apresenta-se na categoria de princípios fundamentais, juntamente com o direito ao trabalho e o trabalho como valor.

No artigo 6º da Constituição Federal, verifica-se o direito ao trabalho, implícito, com o princípio da dignidade da pessoa humana:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
(BRASIL,1988)

Sem sombra de dúvidas, ao tratarmos de qualquer assunto referente às relações de trabalho, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana estará intimamente presente, visto que em todas as circunstâncias, tal princípio deve ser respeitado e invocado quando necessário.

Em nosso Código Civil (Lei n.º 10.406/2002), o tema está inserido nos artigos 11 a 21, os quais tratam dos direitos de personalidade, mencionando, inclusive, que tais direitos são intransferíveis e irrenunciáveis:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária. (BRASIL, 2002)

Através desse diploma legal, que surge a possibilidade, caso tais direitos não venham a ser respeitados, de um empregado pleitear perdas e danos, conforme está previsto no art. 12, do Código em comento:

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau. (BRASIL, 2002)

Tendo em vista que o direito do trabalho utiliza, de forma subsidiária, os dispositivos do direito comum, conforme prevê o artigo 8º, parágrafo único da CLT, a regra referente a perdas e danos e a possibilidade de pleitear uma indenização é perfeitamente aplicável nas relações trabalhistas. Veja-se o referido artigo:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. (BRASIL, 1943)

Além do princípio da dignidade da pessoa humana, também foram citados os direitos de personalidade do trabalhador, os quais estão atrelados ao respeito à dignidade, uma vez que mesmo ocorrendo uma relação de subordinação, os direitos da personalidade do empregado sempre devem ser respeitados.

Ainda para Sarlet (2006), a relação entre a dignidade da pessoa e os direitos fundamentais, mesmo que seja em ordens normativas, onde a dignidade ainda não mereceu referência expressa, não se poderá concluir, apensar a partir deste lado,

que não se faça presente, na condição de valor informador de toda a ordem jurídica, desde que nesta estejam reconhecidos e assegurados os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana.

Com base nisso, afirma-se que todos os seres humanos, independentemente de qualquer condição ou requisito, possuem dignidade. Contudo, isso não é atribuído em função da existência da Constituição Federal, todavia, cabe à mesma determinar que o ordenamento jurídico proteja e promova os meios necessários a uma existência digna. Esse é um postulado normativo que tem como finalidade efetivar a correta interpretação e aplicação dos direitos fundamentais, a fim de, garantir um rol mínimo de direitos a pessoa humana, em face de uma possível supressão por parte do Estado (SARLET, 2006).

2.2 ASSÉDIO MORAL E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

No intuito de compreender ainda melhor a presente situação, urge destacar algumas das jurisprudências presentes no ordenamento jurídico brasileiro, no que concerne à matéria de assédio moral, tendo como plano principal a relação empregatícia e as práticas de assédio moral.

Nesse sentido, destacando o princípio da dignidade da pessoa humana, importante destacar julgado do Tribunal Superior do Trabalho, da Relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO DISPENSADO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO A SUBORDINADOS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema em epígrafe, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 5º, V, da CF, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO HUMILHANTE E DEGRADANTE DISPENSADO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO A SUBORDINADOS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social,

com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, X, da CF, c/c o art. 186, Código Civil, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CF/88). No caso vertente, houve nítida ofensa à dignidade do Reclamante, em razão de ter sido constrangido e humilhado pelo superior hierárquico, independentemente do fato de tal tratamento ser destinado a todos os empregados. Assim, a constante arbitrariedade do agressor no trato com os seus subordinados - que não têm poderes de repelir a agressão, haja vista a subordinação hierárquica a que se submetem - enseja claro assédio moral, repudiado pela ordem jurídica. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2014)

Como evidenciado pelo julgado acima, a Corte em questão deixou claro que o direito à indenização por dano moral tem o devido respaldo no ordenamento jurídico brasileiro, incluindo o respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano, ambos presentes na Constituição Federal de 1988.

Nesse mesmo sentido, entendeu que independentemente de ser o mesmo tratamento a todos os subordinados, a constante arbitrariedade em termos de comportamento do agressor, ante a subordinação hierárquica, enseja em dano moral, o que é claramente repudiado pelo ordenamento jurídico pátrio.

Nesta senda, decidiu também o TRT, da 3ª Região, em Minas Gerais:

ASSÉDIO MORAL. HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A responsabilidade por danos morais decorre da proteção a direito da personalidade, inerente, pois, a toda pessoa humana. Trata-se de aspecto de ordem interna do ser humano, cuja violação é capaz de afetar seu estado psicológico, seja pela dor, sentimento de humilhação ou qualquer outro constrangimento capaz de repercutir na esfera da sua honra subjetiva ou objetiva. A perseguição promovida por superior do empregado é incompatível não só com a valorização do trabalho como com a promoção dos altos valores da dignidade da pessoa humana, princípios exaltados na Carta Magna. (BRASIL, 2013)

Como é notório, no julgado supracitado, o assédio moral, tida como “perseguição promovida por superior do empregado”, é incompatível com o princípio da dignidade humana, bem como incompatível com demais princípios oriundos da

própria Constituição Federal. Além do mais, o julgado preocupou-se piamente em ressaltar as formas de violação capaz de afetar o estado psicológico do indivíduo.

Em sequência, nota-se o mesmo padrão de entendimento sobre o assédio moral em consonância à violação direta do princípio da dignidade da pessoa humana, conforme ilustre a presente jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. NULIDADE DO DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE. USURPAÇÃO DE COMPETÊNCIA. O trancamento do recurso, na origem, nenhum preceito viola, na medida em que exercido o juízo de admissibilidade dentro dos limites da lei (CLT, art. 896, § 1º). O despacho agravado, no precário exame da admissibilidade recursal, não impede a devolução à Corte superior da análise de todos os pressupostos de cabimento do apelo. Assim, decai a tese de nulidade do despacho agravado. 2. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CONFIGURAÇÃO. À luz do princípio da primazia da realidade, que informa o Direito do Trabalho, a configuração da função ou cargo de confiança a que alude o art. 62, II, da CLT está vinculada às reais atribuições do empregado, o qual, não detendo poderes de gestão e de mando, não pode ser enquadrado na exceção ali prevista. Diante de tal compreensão, faz jus ao pagamento, como extraordinárias, das horas que excederem à duração normal do trabalho. 3. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR ARBITRADO. Tratamento urbano e respeitoso é dever legal e contratual das partes no âmbito trabalhista. Excessos ao razoável, por parte do empregador, atentam contra a dignidade da pessoa humana, princípio assegurado no art. 1º, III, da Carta Magna e um dos pilares da República Federativa do Brasil. Comprovado o assédio, devida a pretensão reparatória. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (BRASIL, 2020).

Como é notório, “excessos ao razoável” é considerado uma afronta direta ao princípio da dignidade humana, ao passo em que o tratamento urbano e respeitoso é uma questão de dever não só legal, mas também contratual dentro do pacto trabalhista. Com base nisso, comprovado o caso efetivo de assédio, cabe a devida indenização reparatório dos danos.

Em consequência, como percebido dos julgados, a dignidade da pessoa humana não se restringe mais tão somente à ideia de liberdade e intangibilidade física e psíquica, vindo a envolver também a individualidade do ser humano como um todo, inserido no meio econômico e social, vindo a considerar de forma bem ampla a diversificação das pessoas, ante o trabalho e o emprego.

Nesse sentido, Edilson Pereira de Farias assim o destaca:

[...] o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana cumpre relevante papel na arquitetura constitucional: o de fonte jurídico-positiva de direitos fundamentais. Destarte o extenso rol de direitos e garantias fundamentais consagrados no Título II da Constituição Federal de 1988 traduz uma especificação e densificação do princípio fundamental da dignidade humana (art. 1º, III). Em suma, os direitos fundamentais são uma primeira e importante concretização desse último princípio, quer se trate dos direitos e deveres individuais e coletivos (art. 5º), dos direitos sociais (arts. 6º ao 11) ou dos direitos políticos (arts. 14 a 17). Ademais, aquele princípio funcionará como uma „cláusula aberta“ no sentido de respaldar o surgimento de „direitos novos“ não expressos na Constituição de 1988, mas nela implícitos, seja em decorrência do regime e princípios por ela adotados, ou em virtude de tratados internacionais em que o Brasil seja parte, reforçando assim, o disposto no art. 5º, §2º. Estritamente relacionada com essa função, pode-se mencionar a dignidade da pessoa humana como critério interpretativo do inteiro ordenamento constitucional. (FARIAS, 2000, p. 67)

Além disso, Farias (2000) preconiza que a dignidade da pessoa humana está também interligada às suas obrigações, vez que a dignidade de um sujeito que seja cumpridor das suas obrigações prevalece em face do direito do outro que não a cumpre. Ademais, neste tipo de conflito de interesses, deve-se prevalecer aquele que não deu causa à situação. Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana é u postulado que faz parte dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, podendo ser caracterizado como um instrumento de efetivação dos direitos fundamentais e como recurso para a aplicação e interpretação dos preceitos jurídicos.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

De maneira incontestável, a dignidade da pessoa humana se trata de princípio basilar no ordenamento jurídico pátrio, quando em destaque na promoção da qualidade de vida do brasileiro frente às relações em sociedade, em todos os aspectos e sentidos. No mesmo sentido tange as leis trabalhistas, que se curvam ante o presente princípio, como maneira de se evitar a degradação da própria relação trabalhista e, nesse caso em específico, o combate ao assédio moral.

Ao contrário do que se preconiza, ou até mesmo do que possa parecer ao olhar de determinados indivíduos, o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, principalmente no tocante ao subtema do assédio moral, não tem significação desprovida de sentido, em argumentação vazia, vez que não detalhado especificamente pelo legislador, todavia, recheado de sentido prático, vez que o princípio da dignidade da pessoa humana pode ser considerado o telhado de todos os outros direitos dispostos no ordenamento jurídico.

O empregado, sem dignidade e tendo afetada a sua essência enquanto humano, perde completamente a sua cidadania e se rende ao capital como se uma mercadoria fosse.

Certo que, enquanto não vier a surgir legislação específica e pertinente ao presente assunto, é fundamental que se enquadre os trabalhadores em um sistema efetivo contra o abuso sofrido no ambiente de trabalho essencialmente provindo do comando hierárquico na prestação de serviço.

A humilhação em caráter repetitivo e de longa exposição, interfere substancialmente na vida do trabalhador de forma direta, vindo a compromete-lo enquanto ser humano, em sua identidade, dignidade e até mesmo nas relações afetivas e sociais, causando-lhe sérios danos em sua saúde não só moral, mas também física e mental, podendo vir a resultar até mesmo em uma incapacidade laboral, desemprego e em último, até mesmo a morte, caracterizado por um risco invisível, mas presente em diversas relações trabalhistas.

Felizmente, o assédio moral tem amplo reconhecimento enquanto fenômeno presente em determinadas relações de trabalho, sendo, inclusive, reconhecido como

fator de redução de produtividade, favorecendo a rotatividade, gerando maior custo e reposição de mão de obra trabalhista.

Demais disso, é importante destacar também que a ocorrência do assédio moral em âmbito trabalhista tem sido ignorada não somente pelos empregadores, mas também pelos próprios empregados, o que muitas das vezes acaba reforçando determinadas atitudes tidas como discriminatórias e até vexatórias em razão de conflitos oriundos do meio ambiente trabalhista, seja de forma involuntária, através de jornadas excessivas, ou até mesmo voluntária, com deliberação de prejudicar e afetar outrem, fazendo-o se sentir oprimido até mesmo acarretas consequências danosas.

Nesse sentido, cabe a responsabilização àqueles que praticam o assédio moral no ambiente de trabalho, com o intuito de evitar a reincidência, tendo como ponto de partida o próprio ambiente de trabalho, mediante adoção de programas de prevenção, bem como a delimitação de funções e obrigações de cada empregado, evitando então a imposição ao ponto de gerar desconforto.

Contudo, caso mesmo as medidas de prevenção não resolvam a questão do assédio moral no ambiente trabalhista, que o devido apoio seja concedido ao trabalhador, mediante a criação de um setor que ofereça apoio psicológico, para que então a vítima possa ter o suporte necessário por parte da própria empresa. Já com relação à vítima dos assédios sofridos, que esta pratique a informação, a comunicação sobre tais assédios, não deixando simplesmente passar em branco, para que a devida penalidade possa ocorrer ao autor da violência praticada.

Não obstante, importante também a atuação de sindicatos, associações e demais entidades no sentido de tipificar e criminalizar toda ação, incluindo omissão, que atinja a honra e a dignidade das pessoas, principalmente no concernente ao ambiente de trabalho, onde existe a posição de subordinação.

Maior e melhor atuação efetiva de órgãos fiscalizatórios também se veem necessárias, haja vista que mesmo ante a informação prestada por parte do trabalhador, por vezes, não seja o suficiente, necessitando então uma determinada intensificação com relação a causas e consequências do próprio assédio moral, tendo uma atitude ainda mais incisiva do Poder Judiciário nesse âmbito, objetivando proteger

as vítimas desse mal, em respeito à condição da pessoa humana e também aos demais princípios instituídos pela Constituição Federal de 1988.

4 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou abordar o assédio moral como uma das formas de violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Como é cediço, a atividade laboral enobrece e dignifica o homem e a ocorrência do assédio lesa o direito, vez que se trata de prática constante de uma forma de submissão da vítima à agressões reiteradas, de caráter moral, seja de forma indireta ou direta, com o intuito de submeter à vontade da vítima.

Como foi possível perceber, a incidência do assédio moral tem se tornado cada vez mais constante nos ambientes laborais e, como se sabe, a constância dessas práticas em ambientes corporativos acaba instaurando um senso de normalidade sobre esse absurdo. No entanto, faz-se necessário alterar a realidade através de informação e promulgação de leis mais imperativas, nesses casos.

Inicialmente, buscou-se remontar a disposição histórica do assédio moral, juntamente construir um conceito para o fenômeno, demonstrando a incidência do mesmo ao longo da história, bem como explanando até onde alcança tal relação abusiva em que expõe o próprio trabalhador.

Em seguida, explicou-se em apontar as espécies de características de assédio moral, sendo assim caracterizado pela exposição, tanto repetitiva quanto prolongada, de situações humilhantes e constrangedoras no exercício da função laboral. Além do mais, são espécies de assédio moral: assédio moral descendente, assédio moral organizacional, assédio moral horizontal e assédio moral vertical ascendente.

Na sequência, o presente trabalho buscou explicar a distinção entre o assédio moral e o assédio sexual, haja vista são distintos, ao passo em que o primeiro tem como objetivo o terror psicológico, enquanto que o segundo visa o prazer sexual independente da forma.

Ainda, o presente trabalho se ocupou em analisar quem são os que assediam e quem são os assediados, sendo que aqueles assediadores são, em regra, pessoas autoritárias, manipuladores e que abusam do poder, ao passo em que os abusados são vítimas com determinado senso de responsabilidade, consideradas até mesmo pessoas ingênuas por acreditarem nos outros e no que fazem.

Além disso, as consequências do assédio moral restaram evidenciadas através de danos físicos (hipertensão, tremores, dores em geral, alterações no sono, dentre outros), de danos sociais (diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, dentre outros) e danos psicológicos (culpa, vergonha, rejeição, depressão, dentre outros). As consequências de tais atos são, essencialmente, a redução da capacidade de concentração e de produtividade, bem como intolerância ao ambiente laboral.

Os sindicatos têm como objetivo assegurar e proteger os direitos e interesses dos trabalhadores, tendo função importante no combate ao assédio moral, cabendo, portanto, aos sindicatos não apenas auxiliar seus membros após terem sido assediados, mas também exercer um papel de prevenção com relação a esse fenômeno.

No que concerne ao princípio da dignidade humana na esfera trabalhista, indubitavelmente que exerce fundamental importância enquanto princípio basilar de todas as normas do ordenamento jurídico brasileiro. A prática do assédio, inserida na esfera de proteção ao mencionado princípio, evidentemente vai de contra à ideia preconizada pelo mesmo, haja vista a possibilidade de inúmeros danos causados na vítima que sofre com tal fenômeno.

Em se tratando de resposta ao problema de pesquisa, as cortes brasileiras têm entendido pela responsabilização do empregador aos danos causados pelo assédio moral ao trabalhador, ao passo em que as práticas de tais atos ofensivos são consideradas como uma afronta considerável ao princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, o tratamento considerado urbano e respeito é uma questão de dever e não somente questão de legalidade, vez que esses elementos devem estar presentes dentro da relação contratual trabalhista.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

_____. Maria; STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.
Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2008.

ALVARENGA, Leidyane. **Diferença entre assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho**. Disponível em:
<<https://leidyane2030.jusbrasil.com.br/artigos/480461363/diferenca-entre-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 20 out. 2019.

ÂMBITO JURÍDICO. **O papel dos sindicatos nas relações de trabalho e a sua atuação contra o assédio moral**. Disponível em:
<<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-119/o-papel-dos-sindicatos-nas-relacoes-de-trabalho-e-a-sua-atuacao-contra-o-assedio-moral/>>. Acesso em: 24 nov. 2019.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr75, 2011.

BIÊNIO, Mesa do Senado Federal. **Assédio Moral e sexual no trabalho**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Decreto-Lei nº. 5. 452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2006.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 911006420085020005**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 20/08/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014.

_____. TRT da Terceira Região - MG. **RO: 005762013147030050000576-77.2013.5.03.0147**, Relator: Convocada Rosemary de O. Pires, Sexta Turma, Data de Publicação: 08/11/2013. DEJT.

_____. **AIRR-101438-42.2016.5.01.0265**, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 06/11/2020.

_____. **Decreto-Lei 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho** - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. Disponível em: <www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2019.

CASTRO, Liliane saraiva de. **Assédio Moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade humana**. Disponível em: <<file:///C:/Users/Joice/Downloads/tcc-bca623f393eced0b95467167af33e5fd.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

DOLORES, Hadassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1ed. Campinas: Russel Editores, 2004. 156p.

FACURE, Estevan. **Tipos de assédio moral no trabalho**. Disponível em <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 20 out. 2019.

FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de Direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação**. 2ª ed. Porto Alegre, 2000.

FONSECA, Ana Luísa Guimarães. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<file:///C:/Users/paulo/Downloads/18465-Texto%20do%20artigo-69864-1-10-20100624.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2019.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. In: Era-Eletrônica. v.3, n.1, Art. 10, jan./jun. 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos. Trad. Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2006.

MELO, Raul Henrique Beserra. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**. Disponível em <[https:// www. jus.com.br](https://www.jus.com.br)>. Acesso em: 20 out. 2019.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no Trabalho e a responsabilidade civil**. Disponível em: <[https:// www.jusnavigandi.com.br](https://www.jusnavigandi.com.br)>. Acesso em: 20 set. 2007.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **O constrangimento nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao-02->

setembro-de-2005/o-constrangimento-nasrelacoes-de-trabalho-2013-dra-sonia-mascaro-nascimento>. Acesso em: 20 jan. 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 6ª Ed. São Paulo: LTR, 2011.

SANTOS, Ozéias J. **Dano moral**. Campinas (SP): Vale do Mogi, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9.ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

_____. Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA. Jorge Luiz de Oliveira da Silva. **Assédio moral no ambiente de trabalho**, p.27. Disponível em: <[https:// www.mte.gov.br](https://www.mte.gov.br)>. Site da Presidência da República. Acesso em: 20 out. 2019: www.planalto.gov.br.

VIEIRA, Oscar Vilhena. *Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.