



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**JULIO FERREIRA DA SILVA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Assis/SP  
2018**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**JULIO FERREIRA DA SILVA**

## **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: Julio Ferreira da Silva

Orientador: Professor Jesualdo Eduardo de Almeida Junior

**Assis/SP**

**2018**

## FICHA CATALOGRÁFICA

S586a SILVA, Júlio Ferreira da  
Assédio moral no ambiente de trabalho / Júlio Ferreira da  
Silva.–  
Assis, 2018.

34p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação  
Educativa do Município de Assis-FEMA

Orientador: Dr. Jesualdo Eduardo de Almeida Júnior

1.Assédio moral 2.Trabalho-assédio 3.Danos

CDD342.663

## **AGRADECIMENTOS**

Dedico este trabalho, primeiramente aos meus pais, Airton Pereira da Silva e Sandra Regina Ferreira da Silva, por toda paciência, ajuda e compreensão que tiveram por mim ao longo de todos esses anos, nos quais nunca deixaram de me apoiar.

Deixo também meu agradecimento a minha namorada, Gabriela Nunes Loureiro, por todo apoio, amor e suporte durante a nossa caminhada juntos, aos meus colegas de curso, por sempre estarem comigo em busca de um sonho semelhante ao meu, e também a todos os professores que me acompanharam ao longo desses anos de formação, em especial ao Dr. Jesualdo Eduardo de Almeida Junior, responsável pela orientação deste trabalho, sempre auxiliando quando necessário.

A todos que me apoiaram e me apoiam durante essa caminhada, deixo o meu sincero muito obrigado.

## RESUMO

A presente monografia tem como objetivo apresentar os direitos coletivos e individuais sobre a personalidade, enquadrando-os com o assédio moral nas relações trabalhistas. O trabalho visa detalhar os direitos personalíssimos, explicando sua forma de consideração bem como a sua proteção conforme estabelecem as leis brasileiras em vigor atualmente. A partir da observância quanto à apreciação destes direitos, a monografia tem como foco principal definir o assédio moral no trabalho, explicando seu conceito, os sujeitos presentes, como e onde esse assédio ocorre e também a sua finalidade. Trata-se também dos danos gerados pelo assédio, explicando suas resultantes, sendo elas o dano moral, físico ou psíquico ao trabalhador, e consequências trabalhistas que podem surgir tanto em parte do assediado como também em parte do empregador. Expõe amplamente as consequências para ambas as partes definindo e explicando as situações para uma melhor compreensão. Serão apresentadas medidas específicas para que se consiga evitar a prática do assédio, buscando sempre apresentar meios eficazes para uma solução correta quanto a cada problema gerado.

**Palavras Chave:** Trabalho; assédio moral; personalidade; danos.

## **ABSTRACT**

The present monograph aims to present collective and individual rights over the personality, framing them with moral harassment in labor relations. The work aims to detail the most personal rights, explaining how they are considered as well as their protection as established by the Brazilian laws currently in force. Based on observance of the appraisal of these rights, the main focus of the monograph is to define moral harassment at work, explaining its concept, the subjects present, how and where this harassment occurs and also its purpose. It is also the damage caused by the harassment, explaining its result, being the moral, physical or psychological damage to the worker, and labor consequences that may arise both in part of the harassed as well as in part of the employer. It broadly exposes the consequences for both parties by defining and explaining situations for better understanding. Specific measures will be presented so that the practice of harassment can be avoided, always seeking to present effective means for a correct solution to each problem generated.

**Keywords:** Work; bullying; personality; damage.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE.....</b>	<b>7</b>
2.1 DA INTIMIDADE E DA PRIVACIDADE.....	10
2.2 DA HONRA E DA MORAL.....	12
2.3 DA LIBERDADE.....	13
<b>3 VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E SUA PROTEÇÃO .....</b>	<b>15</b>
3.1 DOS DANOS MORAIS .....	15
3.2 DA QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL .....	18
<b>4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>20</b>
4.1 CONCEITO.....	20
4.1.1. Espécies de Assédio Moral.....	22
4.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES.....	22
4.3 CONSEQUÊNCIAS .....	24
4.3.1 Consequências Para o Assediado.....	25
4.3.2 Consequências Para o Empregador .....	26
4.3.3 O Que Fazer se for Vítima de Assédio Moral.....	27
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>30</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Conforme a evolução social, as relações de trabalho vieram se adaptando com as legislações e as normas morais criadas perante a sociedade. A partir do momento em que foram implantadas leis e regimentos trabalhistas, houve uma melhor forma para compreensão deste assunto, o cenário mudou completamente, abrindo um novo caminho para novas soluções sobre os diversos conflitos relacionados a relações de trabalho.

No primeiro capítulo, serão apresentados os direitos da personalidade. Por serem direitos contidos na própria Constituição Federal, devem ser resguardados e preservados, porém, no cotidiano atual das relações de trabalho, são verificadas diversas ocasiões em que estes direitos são violados, configurando assim então o assédio moral no trabalho.

No segundo capítulo, serão observadas as formas de violação dos direitos da personalidade, bem como a sua proteção. Deve se observar que existem diversas maneiras para que haja uma forma correta de reivindicar os direitos garantidos pelas leis que zelam pela proteção dos direitos da personalidade.

No terceiro e último capítulo, ficará devidamente exposto o que é o assédio moral. Serão apresentadas suas formas e características, seus sujeitos e também os elementos que o configuram. A partir dessas informações, também serão descritas situações específicas que ocorrem o assédio moral e o que fazer se você for vítima deste.

## 2 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Por um longo período, o direito civil esteve caracterizado pela superioridade de uma visão rigorosamente patrimonialista, com prejuízo em relação à proteção do ser humano. Com o devido reconhecimento da pessoa humana como sendo centro do ordenamento jurídico, é fundamental a proteção da personalidade e dos direitos que dela se irradiam. Os direitos da personalidade são atualmente protegidos pela Constituição Federal, por serem considerados como alicerce do ordenamento jurídico, devem estar sob ampla proteção e sempre em conformidade com os princípios constitucionais (GOMES, 2010).

Telles Júnior (2003) define personalidade como:

A personalidade consiste no conjunto de caracteres próprios da pessoa. A personalidade não é um direito, de modo que seria errôneo afirmar que o ser humano tem direito à personalidade. A personalidade é o que apoia os direitos e deveres que dela irradiam, é o objeto de direito, é o primeiro bem da pessoa, que lhe pertence como primeira utilidade, para que ela possa ser o que é, para sobreviver e se adaptar às condições do ambiente em que se encontra, servindo-lhe de critério para aferir, adquirir e ordenar outros bens.

A partir do mesmo pensamento, porém com direção ao âmbito da capacidade para administrar ou interpretar relações jurídicas.

Tepedino (1999) afirma que:

A personalidade é atributo que habilita a pessoa a ser titular de relações jurídicas, mas esse único enfoque torna a sua percepção incompleta. A personalidade pode ser considerada sob outro aspecto, que a tem como conjunto de características e atributos da pessoa humana, considerada como objeto de proteção por parte do ordenamento jurídico.

Os direitos da personalidade se dividem em duas categorias gerais:

**Direitos adquiridos:** Possuem sua existência vinculada ao direito positivo que os disciplina. Os direitos adquiridos podem ser examinados em relação ao Estado, e ingressam no campo das liberdades públicas, dependendo necessariamente de positivação.

**Direitos inatos:** São direitos que independem de legislação, pois estão ligados ao seu titular. Por serem inerentes ao homem, consideram-se acima do direito positivo, devendo o Estado reconhecê-los e protegê-los, através das normas positivas. São direitos que possuem a finalidade de proteger os direitos indispensáveis à dignidade e integridade da pessoa.

Miranda (2009) diz que:

O direito de personalidade, os direitos, as pretensões e ações que dele se irradiam são irrenunciáveis, inalienáveis, irrestringíveis. São direitos irradiados dele os de vida, liberdade, saúde (integridade física e psíquica), honra e igualdade.

Possuem caráter absoluto, oponíveis *erga omnes*, de maneira que todos ficam obrigados a respeitá-los. Essa característica tem estreita ligação com a indisponibilidade. A indisponibilidade abrange a sua intransmissibilidade (inalienabilidade), irrenunciabilidade e impenhorabilidade, o que significa que se trata de direito que não pode mudar de titular nem pela própria vontade do indivíduo, pois está vinculado à pessoa.

Segundo Bittar (2005):

São da personalidade os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico, exatamente para a defesa de valores inatos ao homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros.

Em razão de serem direitos inatos à pessoa, têm caráter vitalício e imprescritível. Essas características se evidenciam pelo fato de seu titular poder invocá-los a qualquer tempo, pois tratam-se de direitos que surgem com o nascimento da pessoa e somente se extinguem com sua morte. São assim, direitos que não se extinguem pelo não-uso.

Segundo Farias (2005, p.105), “caracterizam-se os direitos da personalidade por serem absolutos, indisponíveis relativamente, imprescritíveis e extrapatrimoniais”. O mesmo autor define cada um destes aspectos da seguinte forma:

a) **Absolutos:** possuem eficácia contra todos (*erga omnes*), impondo-se à coletividade o dever de respeitá-los.

- b) **Inatos ou originários:** são inerentes à pessoa humana. Excepcionalmente, há direitos da personalidade que podem ser adquiridos, como, por exemplo, os direitos do autor.
- c) **Vitalícios:** nascem e morrem com a própria pessoa, só se extinguem com a morte de seu titular.
- d) **Indisponíveis:** nem por vontade própria do indivíduo o direito da personalidade pode mudar de titular.
- e) **Extrapatrimoniais:** não comportam avaliação econômica, não são susceptíveis de aferição monetária.
- f) **Imprescritíveis:** não são perdidos pelo seu não uso, inexistente um prazo para o seu exercício.

Barroso (2010, p.53) afirma que “os direitos da personalidade são oponíveis não apenas aos indivíduos, mas também ao Estado, que tem o dever de promovê-los”.

A personalidade como direito fundamental de cada indivíduo não pode ser citada se não houver referência ao princípio da dignidade da pessoa humana, este que determina os conjuntos e valores que garantem a proteção dos direitos de cada cidadão.

Disposto no art. 1º, III da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana é princípio de respeito aos direitos fundamentais de cada cidadão. Seu objetivo principal é assegurar ao cidadão um mínimo de direitos que devem ser respeitados pela sociedade e pelo poder público, de forma a preservar a valorização do ser humano, sendo este princípio essencial para que os direitos da personalidade sejam valorizados de acordo com os princípios constitucionais.

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.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

O princípio da dignidade da pessoa humana é indispensável para a análise dos direitos da personalidade. A dignidade da pessoa humana é valor supremo e fundamento do Estado Democrático de Direito, refere-se às condições mínimas para a existência da pessoa humana, sejam materiais ou não. O reconhecimento jurídico da dignidade humana pressupõe a proteção dos direitos da personalidade, uma vez que esses direitos são fundamentais para a dignidade de cada cidadão (NASCIMENTO, 2014).

## 2.1 DA INTIMIDADE E DA PRIVACIDADE

A Constituição Federal de 1988 trouxe um novo regramento de valores, esses valores asseguram promover em primeiro lugar a dignidade da pessoa humana. Dentro desses regramentos encontram-se positivados os direitos à intimidade, sendo este, elemento da integridade moral de cada ser humano.

A intimidade representa o conjunto de informações da vida pessoal de cada indivíduo, vícios, hábitos e segredos guardados até mesmo da própria família de cada um, como por exemplo, preferências sexuais e certas apologias, fazendo deste direito algo resguardado no mais profundo íntimo de cada pessoa. Alguns acreditam que a intimidade por mais que seja privada não deve ser guardada, por se tratar de algo que expõe a verdadeira face de cada pessoa, porém por ser um direito e por ser íntimo de cada ser humano deve prevalecer em sigilo e só será exposto se o próprio detentor deste direito quiser.

Intimidade é algo além da privacidade. Ela é caracterizada por ser a impenetrável, diz respeito exclusivamente à pessoa. Este espaço é de tão grande importância que a pessoa não deseja partilhar com os demais. Consiste em segredos, particularidades pessoais, expectativas de vida e outros segredos que a pessoa considera impenetráveis, um lugar considerado indisponível para as demais pessoas.

Segundo Paiano (2003):

A intimidade se subdivide em dois termos, o primeiro é a intimidade exterior, que é a intimidade psíquica, na qual o cidadão abstrai-se da multidão que o engloba, e, a intimidade interior, de natureza física e material, na qual o indivíduo desfruta materialmente, apartado, sem seus semelhantes.

Este autor assevera que, a intimidade, derivada do latim, **intimus**, um superlativo de in, “em, dentro”. Tem o sentido de interior, íntimo, do que está nas entranhas. Pode-se dizer, desta forma, que intimidade tem um sentido subjetivo, pois traz a ideia de confidencial. Já o conceito de privacidade é mais amplo que o de intimidade e acaba por significar aquilo que nos pertence e que decidimos compartilhar ou não. Do latim, **privatus**, significa privado, particular ou próprio.

Quando se diz respeito à privacidade e a intimidade, partimos de uma semelhança ou uma breve correlação entre os dois termos.

É o que diz Ferraz Junior (2007):

Desse modo, alguns autores defendem a diferenciação entre os termos, não havendo, contudo, nenhuma uniformização doutrinária ou legislativa. Assim, a intimidade poderia ser considerada no âmbito do exclusivo, referente ao que alguém reserva para si, sem qualquer tipo de repercussão social, nem sequer ao alcance de sua vida privada. Já a vida privada, por mais isolada que possa ser, sempre se caracteriza pelo viver entre outros (por exemplo, em família, no trabalho, no lazer em comum).

É muito difícil delimitar o direito à privacidade, em razão da diferença cultural entre a sociedade, dos costumes e das tradições entre os povos, se em um determinado país certos comportamentos podem ser considerados ofensivos a vida privada, em outros países o mesmo comportamento pode ser tratado como algo que seja normal.

A vida privada é um refúgio impenetrável pela coletividade, merece ser protegido dos demais. Ou seja, é o direito de viver a sua própria vida em um isolamento próprio, não sendo submetido a publicidade. Consiste no direito de não divulgar e também proteger particularidades exclusivas de cada pessoa. Exemplos de violação da vida privada podem ser representados por quebra do sigilo bancário, fiscal e telefônico.

## 2.2 DA HONRA E DA MORAL

Honra é o conjunto de qualidades que caracterizam a dignidade da pessoa, o bom nome, a reputação e o seu próprio ser em si, sendo assim um direito fundamental da pessoa a ser resguardado, preservando assim como a sua dignidade.

Também denominado direito à integridade moral ou à reputação, o direito à honra tutela o respeito, a consideração, a boa fama e a estima que a pessoa desfruta nas relações sociais. Toda pessoa, por mais que se conduza de modo não ético, desfruta desse direito, em grau maior ou menor, a depender de seu comportamento moral e da comunidade em que vive ou atua. A honra, que se constrói no ambiente social, é o mais frágil dos direitos da personalidade, porque pode ser destruída em virtude de informação maliciosa ou dolosa. A honra há de ser aferida pelo juiz considerando os valores do lesado em harmonia com os valores cultuados na comunidade em que vive ou atua profissionalmente. Costuma-se confundir o direito à honra com o direito a imagem, mas este diz respeito apenas à retratação externa da pessoa. A honra relaciona-se à reputação e não à imagem.

Consiste em um atributo muito relevante sobre a personalidade da pessoa. Toda pessoa possui dentro de seu próprio ser qualidades que considera relevantes para o seu bem viver, essas qualidades consistem na honra que caracteriza certa parte da personalidade de uma pessoa. Portanto a honra integra a personalidade do ser no seu âmbito psíquico (LÔBO, 2003).

Segundo Bittar (2002, p. 18), “são vedadas pelo ordenamento jurídico todas as práticas tendentes ao aprisionamento da mente ou a intimidação pelo medo, ou pela dor, enfim, perturbadoras do discernimento psíquico”. O mesmo autor diz que afetar a honra de uma pessoa é ferir o seu próprio ser e pode acarretar em consequências muito mais severas do que a própria ofensa física, pois atinge o psicológico da pessoa, afeta o seu próprio sentimento.

Quando se diz respeito a moral, não podemos cita-la como apenas um requisito essencial sobre a personalidade de uma pessoa, mas sim sobre um conjunto de práticas, de costumes, de usos, de padrões de conduta em determinado seguimento social. De tal

forma, determina-se que cada povo, cada época, cada setor da sociedade possui um padrão de convivência, cada um possui a sua moral.

Moral é interna, pertence à conduta individual da pessoa, ao seu consciente ou inconsciente, ao seu íntimo, enquanto o direito representa sempre uma alteridade, uma relação jurídica, uma norma de agir dotada de sanção e coerção, projetando-se, portanto, externamente.

A moral é constituída por normas que tendem a regularizar e aperfeiçoar o indivíduo, as regras jurídicas que também são aplicadas em sociedade, tendem a facilitar o convívio social, procurando prevenir e solucionar problemas.

Segundo Dimoulis (2003):

A moral não só orienta a conduta dos indivíduos em sociedade, como também a sociedade utiliza-se das regras morais para julgar os indivíduos, aprovando ou reprovando suas ações segundo seus imperativos morais.

## 2.3 DA LIBERDADE

A liberdade consiste na escolha e possibilidade de pensar e agir. Sendo assim, este direito ficou enquadrado no rol dos direitos e garantias individuais em suas diversas modalidades. Alguns doutrinadores denominam direito as liberdades, devido a pluralidade de liberdades existentes por nossa Carta Magna (CARVALHO, 2013).

Segundo Bueno (1958, p. 384), “a liberdade é sempre uma e a mesma, mas como ela pode ser considerada em diferentes relações, por isso costuma-se dividi-la ou classificá-la”.

O direito à liberdade, por ser um direito da própria natureza humana, foi aplicado em nossa Constituição vigente, por ser um direito devido e exercido por todas as pessoas. A liberdade é natural da pessoa, todo ser prevê que pode e consegue fazer tudo o que a vida lhe permite, sendo um direito de livre e arbítrio. Portanto devemos verificar certos preceitos quando falamos de liberdade, pois nem tudo o que se pode fazer é realmente permitido, todos devemos verificar e adequar às normas necessárias para podermos expressar a liberdade da forma correta dentro da sociedade para não ferirmos a moral e os padrões de convivência.

É indiscutível a importância desse direito, que se revela desde um campo filosófico ao direito positivado como um dos pilares da dignidade da pessoa humana. A Constituição de 1988 abordou em suas modalidades diversos direitos expostos a partir da própria liberdade, fazendo disso um mecanismo capaz de possibilitar a existência do Estado Democrático de Direito.

O direito geral a liberdade é o direito de ser livre, desde o nascimento até a morte, o direito de não estar subjugado a outrem, o direito de ir e vir, salvo a restrição em virtude do cometimento de crime. Na história da humanidade, é direito relativamente recente, pois o vínculo a escravidão, a servidão, a estamentos, a corporações de ofício, a posições sociais em virtude do nascimento e equivalentes marcaram a trajetória de todos os povos. A privação ou a restrição indevida da liberdade dá ensejo à indenização compensatória por danos morais (LÔBO, 2013).

### 3 VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E SUA PROTEÇÃO

É certo que a violação dos direitos a personalidade pode acarretar no surgimento de diversos danos causados contra a integridade da pessoa. Como exemplo, a lesão à honra de alguém pode atingir drasticamente a vida de uma pessoa fazendo com que esta deixe de receber ganhos ou outros rendimentos devido a sua “fama” entre a sociedade. A partir deste ponto podemos observar que a violação desses direitos é algo que mancharia parcialmente ou até totalmente a integridade de uma pessoa e a prejudicaria no seu convívio no cotidiano.

A proteção dos direitos da personalidade dá-se em vários ramos do ordenamento jurídico. Assim, dependendo do direito atingido e do interesse visado, a resposta pode vir através de diferentes formas:

**a) Preventiva:** objetivando evitar a concretização da ameaça de lesão ao direito da personalidade.

**b) Repressiva:** caso a lesão já tenha ocorrido, ocorre repressão por meio da imposição de sanção civil (indenizatória) ou penal (criminal).

#### 3.1 DOS DANOS MORAIS

Consistem em perdas sofridas por um ataque a moral e a dignidade da pessoa, ficando caracterizados como uma ofensa à reputação da vítima. Qualquer perda que afeta a honra da pessoa pode ser caracterizada como dano moral.

Toda pessoa que venha a sofrer dano moral, poderá exigir na justiça, uma indenização, desde que comprove o dano sofrido.

Durante muito tempo foi discutido no direito brasileiro, a possível reparação por danos morais. Hoje a referida indenização está expressamente prevista em lei de acordo com o artigo 5º, inc. V, da Constituição Federal.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

Goncalves (2009) diz que:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. Pode-se dizer que a indenização por dano moral não tem como total finalidade compensar a vítima pelo prejuízo sofrido. Seria, antes de tudo, uma punição ao ofensor, não podendo ultrapassar proporções que afetem sua subsistência, mas deve ser considerado um exemplo para que tal ato ilícito não seja mais cometido.

Podemos dizer que não é possível dar um valor a moral ou a honra de um ser humano. Entretanto, sendo a honra, a privacidade, a intimidade e a imagem das pessoas protegidas pela lei, esses valores podem ficar à margem da proteção jurídica e nem se quer gerar punições aos seus violadores (LIMA, 2014).

Para uma melhor análise a respeito do dano moral, é necessário que haja uma breve referência a determinados artigos do Código Civil brasileiro, esses artigos são imperiosos para uma abordagem sobre a proteção referente aos direitos da personalidade.

O Código Civil brasileiro abre um grande leque de direitos e proteções com relação ao dano moral, por serem situações onde ocorre determinado prejuízo ao lesado, é questão de justiça que o dano seja reparado, como prevê o artigo 186 que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Como mencionado no Art. 186 do Código Civil, será punido não só quem pratica a ação, mas também quem contribui para que ela se concretize. O ato ilícito surge da vontade do agente contrário ao ordenamento jurídico. Sempre que o agente causar um dano ilícito a outrem, este deverá indenizar, reparando ou recompondo o patrimônio material ou imaterial do lesado de forma proporcional ao dano causado.

O artigo 187 do Código Civil também dispõe: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Pode ser observado que no artigo supramencionado, a responsabilidade do lesado surge de um ato plenamente lícito, porém o modo de operação exercido pelo agente excedeu manifestamente os limites da boa-fé, chegando ao ponto de converter a conduta que antes era legal em um ato ilícito.

A situação descrita não se amolda como um ato ilícito puro, anteriormente mencionado no artigo 186 do Código Civil, mas sim no ato ilícito equiparado, pois, o agente, praticou o seu direito de maneira abusiva, transformando sua conduta antes lícita e uma conduta totalmente controversa e ilícita.

Flavio Tartuce (2008) leciona que:

A par da definição legal, a melhor definição doutrinária do abuso de direito é: ato jurídico de objeto lícito, mas cujo exercício, por ser irregularidade, acarreta um resultado que se considera ilícito, ou seja, e um é ato lícito pelo conteúdo, ilícito pelas consequências, tendo natureza jurídica mista – situa-se entre o ato jurídico e ilícito. Difere do ato ilícito puro que é ilícito no todo (conteúdo e consequências). Como dito, o ato praticado nasce lícito, se tornando ilícito posteriormente, logo, é necessário que a pessoa exerça e exceda um direito que possui. Logo, não há que se cogitar o elemento culpa na sua configuração (corrente majoritária), bastando que a conduta exceda os parâmetros que constam do art. 187. Assim, presente o abuso de direito, a responsabilidade é objetiva, pois apenas se baseia no elemento objetivo – finalísticos.

O artigo 927 do Código Civil em seu parágrafo único diz respeito a obrigação de indenizar:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A responsabilidade subjetiva, fundada na culpa do agente, continua sendo regra geral. Apenas haverá responsabilidade objetiva nos casos expressamente previstos em lei e quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Algumas situações são consideradas como “mero aborrecimento” conceito este utilizado pela Doutrina. O mero aborrecimento parte da noção de que se um dano não teve gravidade relevante, então não cabe falar sobre indenização. São situações que ocorrem diariamente na vida de qualquer ser humano, situações mal interpretadas pelas pessoas que veem tal oportunidade para pleitear um dano moral (SANTOS, 2012).

### 3.2 DA QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL

A quantificação do dano moral tem se revelado um tema amplamente controverso e muito discutido em diversas situações. Muitas vezes é aplicado em situações que apresentam inconformismo com a sua fixação, tanto por parte dos magistrados quanto dos advogados e estudiosos do direito em geral.

Algumas decisões jurídicas a respeito de tal fato devem receber bastante atenção.

Um bom exemplo é a sentença de um magistrado do Maranhão, em 1997, que condenou o Banco do Brasil a pagar a quantia de R\$ 255.500.000,00 (duzentos e cinquenta e cinco milhões e quinhentos mil reais) a um empresário em razão da devolução indevida de um cheque, a título de danos morais e materiais, valor amplamente distante até dos cálculos propostos pelo perito (AITH, 1997).

Através dessa indenização, busca-se alcançar um equilíbrio entre o dano causado, refletido pela dor emocional, por um aborrecimento, ou ainda, por eventuais traumas sofridos pelo autor. Não se trata de uma “loteria indenizatória”, mas de uma forma de reparar o dano causado a vítima, buscando aliviar os sentimentos negativos provenientes da lesão moral. Também, busca sancionar e educar o ofensor a fim de que ele não pratique outras condutas ofensivas.

O valor estabelecido pelos danos morais não deve ser alto o bastante a ponto de acarretar enriquecimento sem causa do autor ou de arruinar financeiramente o réu, mas

também não devem ser tão baixo a ponto de não penalizar o réu permitindo que ele reitere a ofensa praticada ou não repare o dano sofrido pelo autor. Para definição do seu valor, é necessário que o magistrado considere várias circunstâncias em cada caso específico, como a intensidade da culpa e do dano, a conduta e a capacidade econômica do ofensor, a posição social ocupada pelo ofendido e as consequências por ele suportadas (COSTAMILAN, 2016).

## 4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio moral não se trata de algo novo, é manifestamente tão antigo quanto à relação de trabalho. O motivo para destaque atualmente pode estar ligado à sua banalização, contudo há de se ressaltar que este se torna cada vez mais comum. Ocorre que, em vez de receber um tratamento mais rígido, o Assédio Moral é limitado à ineficiência das nossas leis trabalhistas.

Destaca-se ainda que se fosse feita uma análise da vida profissional de diversas pessoas, estas em sua grande maioria listariam várias ocasiões em que foram vítimas do assédio ou presenciaram a prática deste no ambiente de trabalho.

Partindo deste pressuposto, necessário se faz conceituar, e desmiuçar as diversas espécies de assédio moral no trabalho.

### 4.1 CONCEITO

Para definir assédio moral, deve-se ter cuidado, pois este pode muito bem ser confundido com o estresse, ou quando a pessoa se sente humilhada pela hierarquia de seu trabalho em um fato isolado. O que difere o assédio de outros fenômenos é a insistência, a repetição da prática daquele ato. Já a colocação da expressão “moral” veio da necessidade de questionarmos o que é certo ou errado dentro da conduta humana, o que é valoroso ou o que é maldoso na prática da conduta que ocasiona o assédio.

Hirigoyen (2001) conceitua assédio moral como sendo:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral é retratado como um ato que infringe a dignidade da pessoa, abalando sua estrutura psicológica, causando dano ou prejuízo. Este constrangimento surge a partir de práticas físicas ou psicológicas, e se manifesta por meio de insultos, ofensas,

exigências de serviços indevidos, abuso de poder e exposição a situações constrangedoras, sendo a ação rotineira e humilhante, caracterizando o assédio moral.

Fica demonstrado o assédio moral no ambiente de trabalho quando o trabalhador é submetido a situações humilhantes e desagradáveis, repetitivas e contínuas durante a jornada trabalhista, sendo mais comum em relações de hierarquia autoritária ou assimétricas, em que condutas negativas são prevalentes, relações desumanas de longa duração, produzidas por chefes no trabalho e dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-o a desistir do emprego na maioria das vezes.

Qualquer que seja o conceito é importante definir que o assédio moral é uma violência sutil, não evidente, porém, altamente devastadora. Devido a sua sutileza, não é percebido nas primeiras investidas, mas seu efeito progressivo e contínuo acaba por compor a agressão.

Ainda que o assédio moral seja apresentado de diversas formas, é necessário cautela para não confundi-lo em algumas situações, pois nem todas as pessoas que se dizem assediadas, realmente sofrem deste.

Bonilha (2004) leciona que:

Deve ser analisado como espécie do gênero sofrimento no trabalho, precisa ser distinguido das demais espécies, as quais, apesar de possuírem elementos comuns, com ele não se confundem. Muitas vezes, tais figuras podem ser utilizadas como ferramenta dentro do processo do assédio moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal.

O dano causado pelo assédio moral, não necessariamente, se manifesta apenas no ambiente de trabalho, devido à pressão social sofrida, muitos profissionais escondem essa situação durante o serviço, deixando o problema aumentar constantemente, se manifestando também fora daquele meio, interferindo não só nas atividades profissionais, como também nos aspectos da vida pessoal (BOTELHO, 2006).

#### 4.1.1. Espécies de Assédio Moral

Importante destacar que quando se trata de assédio moral, existem três modalidades básicas: Assédio moral vertical, assédio moral horizontal ou o assédio misto.

O assédio moral vertical pode ocorrer de duas maneiras: A primeira ocorre quando o assédio é praticado pelo superior hierárquico que visa atingir o seu subordinado, conhecido também como vertical descendente. A segunda ocorre quando a conduta é praticada pelo hierarquicamente inferior, com o propósito de assediar o seu superior, denominando-se vertical ascendente, sendo que este dificilmente acontece (CAPELARI, 2009; MENDES, 2009).

O assédio moral horizontal é aquele praticado entre sujeitos que possuem o mesmo nível de hierarquia, inexistindo a relação de subordinação.

Existem inúmeras situações para este tipo de assédio, como: discriminação sexual, política, intolerância religiosa, busca de uma vantagem dentro da empresa, dentre outros (CAPELARI, 2009; MENDES, 2009).

O assédio moral misto atinge pelo menos três sujeitos dentro da rotina trabalhista: o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima. Neste caso, a agressão terá um ponto de partida que poderá ser do superior ou dos colegas, mas com o passar do tempo tenderá a se generalizar. É o caso do superior que começa a excluir um empregado do ambiente, fazendo assim com que os demais empregados por medo ou por quererem se posicionar ao lado do superior, adotem a mesma medida. A vítima passa a ser culpada por todos os ocorridos dentro do ambiente de trabalho (CAPELARI, 2009; MENDES, 2009).

#### 4.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

O assédio moral fica caracterizado a partir do momento em que houver uma conduta humilhante e continua, com o objetivo de constranger a vítima, fazendo-a se sentir inferior. Diante dessa situação, ficam destacados os elementos que executam a

caracterização do assédio moral, esses elementos são necessários para que fique configurada a conduta do autor.

Sérgio Martins (2012, p. 33) ensina que “a caracterização do assédio moral exige: conduta abusiva, ação repetida, postura ofensiva à pessoa, agressão psicológica, finalidade de exclusão do trabalhador e dano psíquico emocional”.

a) Conduta abusiva: Entende-se por ser aquela conduta que excede os poderes hierárquicos, com o objetivo de constranger o trabalhador, podendo até mesmo prejudicar a sua esfera pessoal.

b) Ação repetida: Para caracterizar assédio moral, é necessário que haja repetição no ato do empregador, ou de seus prepostos. Um ato isolado não caracteriza o assédio moral. Para Hirigoyen (2002, p.17), “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micros traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão”.

c) Postura ofensiva à pessoa da vítima: Insistência em provocar a vítima e mantê-la pressionada através de atitudes humilhantes e constrangedoras.

d) Agressão psicológica: Afeta a intimidade e a dignidade do trabalhador, violando o princípio que tutela os valores pessoais dos trabalhadores.

e) Que haja finalidade de exclusão do indivíduo: É necessário que a vítima se sinta excluída, se sinta rejeitada durante a jornada trabalhista.

f) Dano psíquico emocional: Existem pessoas que possuem uma capacidade maior em suportar as pressões que decorrem do assédio moral, porém, existem pessoas que são imediatamente fragilizadas em razão das condutas maldosas que integram tal fenômeno.

No trabalho subordinado, diversamente do trabalho autônomo, é conferido ao empregador através do ordenamento jurídico o poder para dirigir o ambiente de trabalho, orientando, controlando, fiscalizando e punindo o trabalhador se necessário. É o chamado de **JUS VARIANDI**. Acontece que esse direito, conferido ao empregador não é ilimitado, assim como todos os poderes de um Estado Democrático de Direito, devendo sempre ter fiel

observância aos princípios fixados pela dignidade da pessoa humana (BRUGINSKI, 2013, TERCIOTI, 2016; CARDOZO FILHO, 2011).

Todavia, cabe lembrar que para a caracterização do assédio moral, a atitude do autor deve ser dolosa, ou seja, deve ter o objetivo proposital de constranger e destruir emocionalmente a vítima. Na culpa, há a conduta, mas não se pretende o resultado.

Para Dallegrave Neto (2010, p. 251), “para configuração do dolo no assédio moral “há uma tríplice coincidência da vontade de agir, da intenção de prejudicar e do resultado obtido”.

Entende-se que a violação dos direitos do trabalhador, bem como o excesso de responsabilidade e as injustas agressões que recaem sobre ele, configuram o assédio moral, trazendo males que podem vir a prejudicar a sua vida tanto dentro como fora do ambiente de trabalho. A forma agressiva e humilhante com que o empregador subordina o empregado configura total violação contra a dignidade da pessoa humana, gerando punições que na maioria dos casos não são aplicadas, fazendo com que o empregado acabe saindo prejudicado em situações, que este, não teve a legítima culpa (BRUGINSKI, 2013, TERCIOTI, 2016; CARDOZO FILHO, 2011).

#### 4.3 CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral, além de prejudicar o empregado gerando efeitos negativos sobre a sua personalidade, projeta seus efeitos também sobre a sociedade, pois é um dos principais causadores do desemprego. A vítima assediada acaba se tornando responsável do Estado, pois passará a depender de benefícios previdenciários. Se não bastassem apenas prejuízos ao Estado, o empregado passa a sofrer com os resquícios e receios para conseguir adentrar novamente na área de trabalho, pois este começa a ter uma sucessiva queda de produtividade, dificuldade de interação e integração com novos grupos de trabalhadores, resultando em certa deficiência para o empregador voltar a atuar novamente na área (FALKEMBACH, 2007).

### 4.3.1 Consequências Para o Assediado

Os problemas desenvolvidos pelas vítimas de assédio moral são os mais diversos e variam de acordo com o grau de intensão e a duração da agressão. Dentre as causas que geram as condutas assediadoras, podemos citar varias deficiências e desorganizações que ocorrem internamente no setor de trabalho do assediado.

Alkimin (2013) leciona que:

O assédio moral, desenvolvido na relação de emprego, causa graves consequências à saúde da vítima, haja vista que a humilhação repetitiva e prolongada contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade.

Hirigoyen (2003) define algumas consequências psicológicas geradas ao assediado com o decorrer de todo o processo de formação e extinção da atividade que gera o assédio moral, tais como:

- **Choque:** O choque se produz quando as vítimas tomam consciência da agressão. Quando compreendem que foram joguetes de uma manipulação;
- **Descompensação:** As vítimas, enfraquecidas por ocasião da fase de controle, sentem-se agora diretamente agredidas, sendo a capacidade de resistência do indivíduo limitada;
- **Separação:** Quando chega a acontecer é por iniciativa da própria vítima, não dos agressores, tendo em vista que o objetivo-fim do assédio moral é, muitas vezes, utilizado para que o agredido peça a demissão;
- **Evolução:** É a fase em que a vítima consegue livrar-se das “garras psicológicas” do agressor, e enfim travando outra batalha contra as adversidades psicológicas ainda abertas.

Contudo, não há como deixar de mencionar as consequências específicas geradas pelo início do assédio moral, como a depressão, ansiedade, estresse e outros distúrbios que

causam dificuldade em raciocinar claramente, dando origem às psicoses traumáticas e algumas vezes ao estado de estresse pós-traumático.

Hirigoyen (2015) diz que:

Inicialmente os efeitos sentidos pela vítima do assédio moral são: o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo inclusive, chegar ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predomina nos quadros de assédio sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, tais como: neurose traumática paranoia e psicose.

As consequências de quem sofreu o assédio moral não se concentram apenas na saúde psicofísica do assediado, pois este sofre também com as repercussões sociais e econômicas. O assediado perde o espírito de confiança, tornando-se uma pessoa desmotivada, ficando incapaz de reunir forças para procurar um novo emprego (FALKEMBACH, 2007; BATISTA, 2016).

#### 4.3.2 Consequências Para o Empregador

O empregador deve se alertar regularmente para que não haja uma constante manifestação do assédio moral em sua empresa. Conforme se verifica uma ocorrência do assédio no ambiente de trabalho, percebe-se que o clima organizacional vai perdendo a efetividade, tornando impossível que cada colaborador exerça a sua função corretamente. O assédio moral no ambiente de trabalho acaba gerando medo, desmotivação e baixo rendimento, não só por parte de quem sofre o assédio, mas também pelos que não o sofrem.

Outra consequência com grande importância gerada para o empregador que não fiscaliza o ambiente de trabalho e permite a ocorrência de certas práticas entre seus funcionários, é o sofrimento de sanções penais, ou seja, o assediado, através de provas contundentes, entra com uma ação judicial contra a empresa, solicitando que todos os danos a ele causados, sejam estes físicos ou emocionais, sejam indenizados financeiramente.

Com todo o ocorrido, se o assediado tem o ganho da causa, a empresa é legítima responsável para arcar com a indenização, referente ao assédio sofrido pelo funcionário autor da ação penal (MARQUES, 2017).

Segundo o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito da UFSC, o assédio moral pode trazer consequências desfavoráveis para a empresa, dentre elas:

- **Redução da produtividade:** A partir do momento que o assédio moral se manifesta dentro da empresa, a produtividade cai constantemente devido a medo e receio entre os funcionários em exercer suas atividades.
- **Demissões:** O empregador em alguns casos é obrigado a demitir diversos funcionários que são causadores de ações tidas como maldosas dentro da empresa.
- **Clima desfavorável:** O assédio moral causa um clima desfavorável entre os funcionários e também entre os chefes, gerando receio entre os assuntos e as atividades.
- **Licenças médicas:** O assediado sofre com distúrbios que na maioria das vezes geram incapacidade para exercer a rotina de trabalho, obrigando-o a se afastar por determinado período das atividades através de um atestado médico.
- **Aumento de erros e acidentes:** O receio para o exercício das funções gera descuido entre as atividades desenvolvidas pelos funcionários, ocasionando o surgimento de erros e acidentes durante as produções.

Conclui-se que o empregador deve manter uma fiscalização rigorosa a respeito do assédio moral, pois o surgimento deste ocasiona o emprego de determinadas sanções que quando são aplicadas, podem acabar com a existência da própria empresa.

#### 4.3.3 O Que Fazer se for Vítima de Assédio Moral

Segundo o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito da UFSC, indica que, caso um indivíduo seja vítima de assédio moral, ele deve:

**Registrar:** registrar devidamente todas as humilhações sofridas. Deixar claramente descrito todos os tipos de humilhações e constrangimentos sofridos, bem como, informações pessoais referentes ao agressor.

**Dar visibilidade:** Procure saber se outras pessoas dentro do mesmo ambiente de trabalho passam pelo sofrimento, comunique-se com colegas de trabalho para adquirir informações a respeito do assédio. Também pode ser o momento ideal para procurar ajuda de uma pessoa especializada ou um conselho jurídico que trate situações do tipo.

**Buscar apoio familiar:** Sempre busque apoio da família ou de amigos, pois o afeto e companheirismo são fundamentais para recuperação do bem estar pessoal.

**Denunciar:** Um conselho jurídico ou um advogado especializado poderão ajudar a formalizar uma denúncia. Procure saber de pessoas dentro do mesmo ambiente que passam pela mesma situação, pois uma denúncia coletiva sempre terá mais efetividade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme todo o exposto, pode se compreender melhor e mais detalhadamente o que é o assédio moral no ambiente de trabalho. Este tema é um problema com grandes proporções que deve ser visto de perto pelos empregadores, pois estes devem se adaptar com a forma de ocorrência do assédio, buscando sempre soluções eficazes para a sua extinção dentro do ambiente de trabalho. Vale reforçar que a partir do momento em que um empregador deixa de prestar assistência ou apoio a algum funcionário assediado, este passa a contribuir. Também é necessário que os funcionários apresentem um maior interesse quanto a essa questão, pois esses muitas vezes aceitam trabalhos que excedem a carga horária, convivem com a afronta diária a eles provocada e muitos nem sequer sabem a respeito dos seus legítimos direitos quanto ao trabalho.

Pode se observar que a prática do assédio moral fere direitos elencados em nossa própria Constituição Federal, afrontando complementemente a qualidade e produtividade de vida quanto à pessoa que sofre deste. São apresentados danos que embora não perceptíveis por todos, podem provocar certas fatalidades à vida do assediado. Uma sociedade que vive em um Estado de direito, não pode aceitar a banalização deste tema que a cada dia se torna mais presente na vida de cada cidadão.

A partir de todos os problemas relatados e os direitos contrariados, devem ser estabelecidas normas com maior rigor quanto ao assédio moral, fiscalizações com um maior poder de percepção e também diagnósticos mais detalhados quanto ao estrago sofrido por cada funcionário assediado, pois quanto mais o assédio se agrava diante da sociedade, maior é a taxa de degradação de desemprego no país, desvalorizando e prejudicando a qualidade de vida de milhões de pessoas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assédio moral no trabalho: possíveis consequências. **Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito**, UFSC, Florianópolis, 2018. Disponível em: <[http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=442](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442)>. Acesso em 21 mai. 2018

AITH, Marcio. “Maranhão tem Indústria de Indenização”. Folha de S. Paulo, 8 de maio de 1997, 2º Caderno.

ALBERTO, Carlos Alberto Bittar, Tutela dos Direitos da Personalidade e dos Direitos Autorais, 2002.

ALKIMIN, 2013, Assédio Moral na Relação de Trabalho. 3ª Ed. Curitiba: Juruá).

BARROSO, L. R. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação, 2010. Disponível em: <[https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade\\_texto-base\\_11dez2010.pdf](https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf)>. Acesso em: 07 mar. 2018.

BATISTA , Erica Pereira. Consequências do Assédio Moral na Relação de Emprego. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 146, mar 2016. Disponível em: <[http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16878](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16878)>. Acesso em jun 2018.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**, 2015.

BONILHA, H. D. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**, 2004.

BOTELHO, S. P. C. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1452](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452)>. Acesso em jun 2018.

BRUGINSKI, M. K. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Assédio Moral e Assédio Sexual**, p. 29-41, 2013. Disponível em: <[http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1\\_2.pdf](http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2018

BUENO, J. A. P. **Direito Público Brasileiro e Análise da Constituição do Império**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça/ Serviço de Documentação, 1958.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado . In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668)>. Acesso em jun 2018.

CARDOZO FILHO, Aloizio Apoliano. Conceito, terminologia e elementos caracterizadores do assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 2957, 6 ago. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/19710>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

CARVALHO, Rayanna Silva. Liberdades constitucionais: breves anotações. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 109, fev 2013. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12809&revista\\_caderno=9](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12809&revista_caderno=9)>. Acesso em: 13 mar. 2018.

COSTAMILAN. Quantificação de danos morais segundo o entendimento do STJ. **Portal JusBrasil**, 2016. Disponível em: <<https://costamilanadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/412694240/quantificacao-de-danos-morais-segundo-o-entendimento-do-stj>>. Acesso em: 18 mai. 2018.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DIMOULIS, Manual de Introdução ao Estudo do Direito, 2003.

FALKEMBACH, M. C. Assédio moral: diagnosticando as consequências. Portal Direito Net, 2007. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>. Acesso em: 21 mai. 2018

FARIAS, Cristiano Chaves de Farias: Direito Civil: Teoria Geral, 2005.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites a função fiscalizadora do Estado, pp. 215-217, 2007.

GOMES, Daniela Vasconcellos. Algumas considerações sobre os direitos da personalidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 80, set 2010. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8264](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8264)>. Acesso em jun 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009. v. IV.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral no trabalho**, 2001.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**, 2002.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-Estar no Trabalho**, 8ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LIMA, M. R. Responsabilidade civil: ato ilícito puro e equiparado. **Portal Juris Way**, 2014. Disponível em: <[https://www.jurisway.org.br/V2/dhall.asp?id\\_dh=13863](https://www.jurisway.org.br/V2/dhall.asp?id_dh=13863)>. Acesso em: 03 mai. 2018

LÔBO, Paulo. Danos morais e direitos da personalidade. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 8, n. 119, 31 out. 2003. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4445>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

MARQUES, M. O que é assédio moral? Quais as consequências para a empresa que cometer? **Portal MM**, 2017. Disponível em: <<http://marcusmarques.com.br/gestao-de-pessoas/assedio-moral-consequencias-para-empresa-que-cometer/>>. Acesso em: 21 mai. 2018.

MARTINS, S. P. Assédio moral no emprego, 2012.

MENDES, M. M. O assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Portal JusBrasil, 2015. Disponível em: <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

MIRANDA, F. C. P. **Tratado de direito privado**. 2. ed. Campinas: Bookseller, 2000.

NASCIMENTO, Marina Georgia de Oliveira e. As Características dos Direitos da Personalidade. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 12 mai. 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.48558&seo=1>>. Acesso em: 23 mai. 2018.

PAIANO, D. B. **Direito à Intimidade e Vida Privada**, 2003. Disponível em: <<https://www.diritto.it/archivio/1/21084.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

SANTOS, Pablo de Paula Saul. Dano moral: um estudo sobre seus elementos. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11819](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11819)>. Acesso em: 19 mar. 2018.

TARTUCE, F. **Direito Civil**: volume 2, 2008.

TELLES JR. G. **O Povo e o Poder**, 2003

TEPEDINO, G. **A Tutela da Personalidade no Ordenamento Civil-constitucional Brasileiro**: Temas de direito civil. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. Assédio moral: requisitos para o Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 153, out 2016. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=18103&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18103&revista_caderno=25)> . Acesso em jun 2018.