



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

HELENY DE OLIVEIRA SOUZA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

**Assis/SP
2018**



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

HELENY DE OLIVEIRA SOUZA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Heleny de Oliveira Souza
Orientador(a): Lenise Antunes Dias**

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

S719a SOUZA, Heleny de Oliveira.

Assédio moral no ambiente do trabalho. / Heleny de Oliveira Souza-- 2018.

56 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) - Fundação Educacional do Município de Assis -- Assis, 2018.

Orientadora: Ms. Lenise Antunes Dias

1. Assédio moral. 2. Dignidade. 3 Ambiente de trabalho-humilhação

CDD: 342.663

ASSÉDIO NO AMBIENTE DO TRABALHO

HELENY DE OLIVEIRA SOUZA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
LENISE ANTUNES DIAS

Examinador: _____
MARIA ANGÉLICA LACERDA MARIN

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho em primeiro lugar a Deus, o autor da minha vida, da minha fé. Dedico também à minha família, aos meus mestres, à minha orientadora, aos colegas de classe e a todos que de alguma forma contribuiu para que ele pudesse ser elaborado. Em especial aos meus pais Maria Helena e Joaquim (*in memoriam*) que sempre me deram palavras de apoio, confiança e esperança de um novo horizonte, para que eu pudesse, pela graça de Deus, vencer mais este desafio.

AGRADECIMENTOS

De todo o meu coração, venho agradecer em primeiro lugar a Deus por tudo o que ele é, o que tem feito em minha vida e por tudo o que fará, na verdade, não tenho palavras para agradecer tanto amor para comigo, embora eu não mereça. Pelo sustento diário, pela vida, pela saúde, por seu amor, pela oportunidade de existir para nesse momento estar alcançando mais uma vitória em minha vida.

Agradeço ao meu esposo Genival que sempre me apoiou. Agradeço às minhas filhas, Helen, Geane e Isabelle, por terem paciência para comigo, por serem minhas heranças no Senhor. Que elas possam valorizar todas as oportunidades que Deus lhes conceder nesta vida e seguirem frente com fé.

Agradeço, ainda, à minha orientadora, professora Lenise, por tanta dedicação, paciência, pela atenção, orientações preciosas para chegar a elaboração deste trabalho, pelos valores passados a mim. Agradeço ao professor Rubens Galdino da Silva e pelo zelo e preocupação com os alunos no sentido de orientá-los no pré-projeto deste Trabalho.

Que todos sejam abençoados por Deus juntamente com suas famílias. Muito obrigada a todos.

Com toda a humildade e mansidão, com longanimidade, suportando-vos uns aos outros em amor. (BÍBLIA, Efésios 4:2)

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo abordar o tema sobre o assédio moral no ambiente do trabalho. Esse problema atinge grande parte dos trabalhadores. É algo que ocorre, muitas vezes, silenciosamente, e a vítima, quando se dá conta, já está sofrendo muito, está fraca psicologicamente, não consegue se reerguer. É importante que os empregadores, bem como os seus funcionários, tenham conhecimento desse assunto, pois é pouco ou quase nada divulgado, saber que além de constituir um ato ilícito, este prejuízo deverá ser reparado. Esta situação do assédio se caracteriza pelo vexame, humilhação, desvalorização, metas abusivas, tratos com rigor excessivo, dentre outros no seu ambiente laboral, sempre de forma continuada. O assediador age de uma forma tão sutil, com destreza, habilidade deixando a vítima pressionada, psicologicamente abalada, arrancando sua dignidade, seu valor, deixando-a vulnerável a desistir de permanecer na empresa, pois já não suporta aquela situação. Nesta pesquisa, verifica-se a possibilidade desta vítima buscar ajuda psicológica com profissionais da área, e ainda, recorrer ao judiciário para uma indenização e/ou procurar o sindicato da categoria para pleitear a rescisão indireta. Portanto, esse estudo possibilita conhecer aspectos gerais das relações trabalhistas, do assédio moral, como também, suas consequências no âmbito administrativo e jurídico.

Palavras-chave: Assédio moral, dignidade, trabalho-humilhação.

ABSTRACT

This monograph aims to address the issue of bullying in the work environment. This problem affects most workers. It is something that occurs often, silently, and the victim, when he realizes it, is already suffering a lot, is psychologically weak, can not get up. It is important that employers, as well as their employees, are aware of this matter, as it is little or almost unannounced, to know that in addition to constituting an unlawful act, this damage must be repaired. This situation of harassment is characterized by humiliation, humiliation, devaluation, abusive goals, excessive rigorous treatment, among others in its working environment, always on an ongoing basis. The stalker acts so subtly, deftly, skillfully leaving the victim depressed, psychologically shaken, ripping her dignity, her worth, leaving her vulnerable to giving up on staying in the company, since she can not stand the situation anymore. In this research, the victim is able to seek psychological help from professionals in the area, as well as to apply to the judiciary for compensation and / or to seek the union of the category to seek indirect rescission. Therefore, this study makes it possible to know general aspects of labor relations, moral harassment, as well as its consequences in the administrative and legal spheres.

Key words: Harassment, dignity, work-humiliation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2. DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
2.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS	13
2.2 PRINCÍPIOS.....	15
3 DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	22
3.1 DO ASSÉDIO MORAL	22
3.2 DO DANO MORAL.....	25
3.3 CONCEITO E CARACTERÍSTICA.....	29
3.4 NATUREZA JURÍDICA	29
3.5 CLASSIFICAÇÃO OU ESPÉCIES	30
3.6 FASES DE DESENVOLVIMENTO.....	32
3.7 PERFIL DO ASSEDIADO (VÍTIMA)	32
3.8 CONSEQUÊNCIAS DIVERSAS.....	34
3.9 PREJUÍZO.....	36
4 RESPONSABILIDADE DO ASSEDIADOR	38
4.1. RESPONSABILIDADE EXTRAPATRIMONIAL - CLT	38
4.2. RESPONSABILIDADE CIVIL - CÓDIGO CIVIL.....	39
4.2.1 Responsabilidade subjetiva.....	39
4.2.2 Responsabilidade objetiva.....	40
4.2.3 Elementos que caracterizam a responsabilidade civil.	42
4.3 JURISPRUDÊNCIA.....	43
4.3.1 Decisões favoráveis ao empregado:.....	43
4.3.2 Decisões desfavoráveis ao trabalhador:	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho vem demonstrar, através da pesquisa bibliográfica, aspectos gerais sobre o Assédio moral no ambiente do trabalho, que é um assunto que vem de longa data, e que atinge boa parte dos trabalhadores, tanto dos empregados, os subordinados, superiores hierárquicos quanto empregadores. Esta conduta ocorre em qualquer ambiente, como na convivência familiar, na escola, no transporte coletivo, na vizinhança, dentre outros. Mas nesse trabalho, a pesquisa se concentra no ambiente do trabalho – nas relações que envolvem empregados e empregadores.

Para tratar sobre tal assunto, necessário se faz abordar alguns princípios do Direito do Trabalho e Constitucionais brasileiros, os quais são o alicerce e a fonte do nosso ordenamento jurídico brasileiro. Norteando as regras, trazendo o seu verdadeiro sentido e compreensão, como por exemplo, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Traz ainda o conceito e características do assédio moral, que é uma atitude de forma repetitiva por parte de uma pessoa e que gera à outra humilhação, maus tratos, xingamentos, tristeza, angústia, pavor, podendo levar a vítima ao extremo, ao suicídio. Esta fica sem forças para enfrentar a situação; a luta é grande, e os prejuízos são imensos, não somente para a vítima, mas também para os seus familiares, que sofrem juntos e ficam abalados com tal situação.

Quem comete tal ilícito, os sujeitos ativos que atingem a dignidade da pessoa humana, normalmente são empregadores, os patrões, e os sujeitos passivos, são os que sofrem no silêncio o assédio moral e conforme o tempo vai passando, piora a situação da vítima que se sente pressionada a abandonar o serviço, fica doente, e passa a perder o desejo de trabalhar, se sente impotente diante do seu assediador.

Na Constituição Federal, o artigo 5º, inciso X se aplica nesses casos, assegurando a vida privada de uma pessoa e a não violação de sua honra, imagem, e também assegura o direito da vítima de indenização. Tem-se ainda a CLT, no artigo 223-A até 223-G, que regulamentou a matéria de forma clara e concisa, os chamados danos extrapatrimoniais.

O artigo 223-E do referido diploma legal deixa claro que as pessoas que colaboraram com a ofensa do bem jurídico tutelado por lei, à vítima, pelo dano extrapatrimonial, serão

responsabilizadas, sempre dentro da proporcionalidade da conduta bem como na omissão, na proporção da sua atitude ou da omissão.

Ainda mais, com fulcro no artigo 483 da CLT, à vítima assediada em seu ambiente do trabalho, tem o direito de requerer a rescisão indireta, em função da atitude irregular do empregador, por culpa exclusiva dele.

O assédio moral se caracteriza pela falta de respeito, pela difamação, desonra, rigor excessivo, prática ofensiva que gera ao empregado uma ofensa física e moral.

A pessoa assediada, precisa buscar ajuda, o quanto antes, de um profissional preparado; pode também ir até a delegacia mais próxima para fazer um boletim de ocorrência, pode ainda buscar ajuda psicológica, pois, disso dependerá sua saúde, sua honra, sua reputação e enfim sua felicidade individual, familiar e seu sucesso profissional.

O assédio moral precisa ser exterminado desse ambiente laboral, para que haja uma boa consciência de que se trata de um ambiente necessário, sendo preservado, harmonioso, e respeitoso, tranquilo, sereno, cheio de virtudes, e também tutelado juridicamente. Pois a empresa tem sua função social, a qual abrange tanto o empregado quanto ao empregador; e essa função social está ligada à dignidade da pessoa humana, bem como da pessoa jurídica na pessoa dos seus proprietários e prepostos, e que estão sujeitos ao assédio moral.

2. DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Neste capítulo a pesquisa se volta a tratar sobre as relações trabalhistas, mais especificadamente sobre o Direito do Trabalho. É uma matéria muito importante e extensa, um assunto que não está esgotado nesta pesquisa, portanto, ainda há muito a ser pesquisado.

Assevera Migliora no seu artigo eletrônico – FGV Direito Rio (2018):

Relação de trabalho, portanto, é a expressão a ser utilizada sempre que se fizer referência a trabalho prestado através do emprego de energia humana para realização de determinado fim em proveito da parte que o contrata. **As relações de trabalho, por sua vez, podem se dar tanto forma autônoma quanto subordinada.** Quando ocorrem de forma subordinada, configuram a espécie “relação de emprego”. Por esta razão, alguns doutrinadores afirmam que a “relação de emprego” seria espécie do gênero “relação de trabalho”. (Grifo nosso)

No Brasil, segundo Nascimento e Nascimento (2014, p. 50), quanto ao Direito do Trabalho, houve influência externa e interna.

As influências vindas de outros países, de alguma maneira forçou o Brasil a criar as leis do trabalho. O compromisso feito pelo Brasil com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual nasceu pelo Tratado de Versalhes em 1919 que vem propor que se observem as normas do trabalho. Também influenciou nesta formação desse direito do trabalho a crise econômica do mundo em 2009.

A influência interna está marcada pelas greves no fim dos anos 1.800 ao começo de 1.900. Após a primeira grande guerra mundial, houve o aparecimento das indústrias, e assim cresceu o número de fábricas e trabalhadores. - sendo que no ano de 1919 tinha aproximadamente 12.000 fábricas e 300.000 operários. Influenciou ainda internamente, a política do trabalho de Getúlio Vargas que se apresentou no projeto legal da CLT. E sindicatos, e com o tempo forem alteradas tanto na legislação esparsas como na Constituição Federal de 1988. (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014, p. 50).

Continua ainda Nascimento e Nascimento (2014 p. 50-51) que todas as Constituições brasileiras, desde 1934 até 1988, inclusive com Emenda Constitucional, incluíram nelas as normas do direito trabalhista. Ainda as primeiras leis Ordinárias, em 1800 e início de 1900 tratou de vários temas, como:

[...] trabalho de menores (1981), organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), férias (1925), Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), relações de trabalho de cada profissão (decretos a partir de 1930), trabalho de mulheres (1932), nova estrutura sindical (1931), convenções coletivas de trabalho (1932) e salário mínimo (1936). (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014, p. 50/51).

Quanto à C.L.T. (Consolidação das Leis do Trabalho), tem suas características e significado, conforme posiciona Nascimento e Nascimento (2014, p.52):

[...] é a sistematização de leis esparsas existentes na época. Acrescidos de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram”. [...] a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro, pela influência que exerceu e pela técnica que revelou.”

Segundo o referido autor, a CLT, embora, marcou o ordenamento jurídico brasileiro, ela se tornou ultrapassada, sendo necessário fazer as alterações no sentido de modernização destas leis, principalmente para criar normas do direito coletivo, dentre elas as normas de “organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa [...]”.

As relações trabalhistas se caracterizam por uma relação contratual entre o empregador e seu empregado, além das relações interpessoais dentro da organização.

Quanto à pessoa do empregador é a pessoa que contrata, dirige, assalaria e seleciona seus prepostos. Fazendo tudo de forma não eventual, e também correndo riscos, pois sua atividade é econômica. O empregador ainda assume todos os atos ilícitos do seu empregado, sendo que depois aquele pode ingressar com ação contra o empregado. Ele é um empreendedor, que significa em grego: “aquele que corre risco”, conforme Zanoti (2017 p. 234/240). Podendo ser pessoa ou física. Com o empregador se tem uma relação de emprego, já com o empregado superior hierárquico e seus colaboradores, se tem uma relação de trabalho interpessoal.

Conforme a CLT, no artigo 2º e 3º, o legislador conceitua as expressões: empregador no artigo 2º e empregado no artigo 3º, a seguir.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Entre eles existe uma relação formal, havendo, portanto, uma subordinação com liame relacionado aos horários, regramentos internos, recursos humanos, salário, habitualidade, alteridade, pessoalidade, onerosidade, subordinação. (ZANOTI, 2017, p.187/188).

2.2 PRINCÍPIOS

“Os princípios gerais do direito”, segundo Migliora (2015, p. 20), “são fontes subsidiárias de direito.

O mesmo autor explana que:

Os princípios são “as idéias (sic) fundamentais sobre a organização jurídica de uma comunidade, emanados da consciência social, que cumprem funções fundamentadoras, interpretativas e supletivas, a respeito de seu total ordenamento jurídico”.¹⁰ Os princípios gerais do direito são fontes subsidiárias de direito e assim acontece no Brasil, como preconiza a Lei de Introdução ao Código Civil no seu artigo 4º. No campo do direito do trabalho, os princípios são a base, a fundamentação, a diretriz que deve ser seguida para a interpretação da norma trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inclui os princípios entre as fontes a que a Justiça do Trabalho deve recorrer para sanar omissões no campo das relações de trabalho, ou seja, os princípios são enunciados deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis, como o interprete, ao aplicar as leis. (MIGLIORA, 2015, p. 20)

Quanto à função, segundo Zanoti (2017, p. 70):

Os princípios têm várias funções: Informadora. Serve de inspiração ao legislador e de fundamento para as normas jurídicas. Normativa. Atua como uma fonte supletiva, nas lacunas ou missões da lei. Interpretativa. Serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

Conforme o artigo 8º da Consolidação da Lei do Trabalho, quando faltar disposições legais ou mesmo contrato, as autoridades administrativas responsáveis por interpretar a lei, na hora da decisão na forma que predomine sobre o interesse comum, e não aqueles voltados para classe ou individual.

Além dos princípios que são comuns de um modo do direito, segundo Zanoti (2017, p.70), considerando que as pessoas conhecem o direito, então é preciso que haja “respeito à dignidade humana”, bem como, “a proibição do abuso do direito e enriquecimento sem causa, etc.” Portanto, deve ser feito tudo com respeito ao princípio da boa-fé.

O autor Rodriguez (apud Nascimento e Nascimento, (2014, p. 135), trouxe o seguinte preceito sobre princípio:

[...] um princípio maior coerente com suas finalidades, o princípio protetor do trabalho, por ser um direito destinado, desde as suas origens, a uma função: a tutela do trabalhador, forma de compensar a inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, [...] cumpre promover o equilíbrio que falta na relação jurídica diante do desnivelamento entre os seus dois sujeitos, em detrimento do trabalhador e favorecendo o patrão.

“Além do princípio “in dubio pro operario”, “da norma mais favorável ao trabalhador” e “Condição mais benéfica, os quais vêm proteger ao trabalhador, vem buscar uma igualdade entre o empregado e o empregador, pois existem uma enorme diferença no que tange a condição econômica entre os mesmos, como assevera (CRUZ, 2016, online), a seguir:

a) In dubio pro operario.

Um princípio que nos remete ao princípio do Direito Penal, no caso onde há uma dúvida quanto à autoria do ilícito, a decisão favorável será para o réu, como o próprio nome já nos leva a pensar que se houver dúvida quanto ao direito trabalhista, à decisão será em favor do trabalhador que é o lado mais fraco, hipossuficiente na ação trabalhista.

O primeiro princípio que protege o trabalhador, o princípio “in dubio pro operário”, significa que:

[...] diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá escolher, dentre as hipóteses interpretativas viáveis, a mais benéfica para o trabalhador”. (NASCIMENTO, 2014, p..135)

b) Norma favorável ao trabalhador

Quanto ao princípio de proteção ao empregado, segue a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador. Conforme Nascimento e Nascimento (2014, p. 135), havendo uma hierarquia entre as normas jurídicas do trabalho a serem aplicadas para resolver conflitos entre as partes reclamantes e reclamado, então deverá ser usada àquela norma que mais favorável o trabalhador.

Segundo Nascimento e Nascimento (2014, p. 112 e 118),

[...] o princípio fundamental da hierarquia das normas jurídicas trabalhistas” é o “Princípio da norma favorável ao trabalhador”, sendo que a Constituição Federal que no direito trabalhista, ela é a maior norma jurídica. Com base neste princípio os trabalhadores tem prioridade nas normas ou condições mais benéfica para ele. Esse princípio traz proteção ao trabalhador durante sua vida laboral. Significa que ente “duas ou mais normas sobre a mesma matéria, será aplicado, no caso, concreto, a mais benéfica para o trabalhador”.

c) Condição mais benéfica

Tal princípio tem a função de solucionar problema de aplicabilidade dessa norma jurídica do trabalho, no tempo, ocorre no caso de uma norma que veio depois para modificar ou acabar com um direito do trabalhador. Caso essa norma for mais benéfica ou ao contrário for prejudicar o trabalhador, deverá ser preservada aquela que melhores condições trazem ao obreiro, tudo para preservar o seu direito adquirido.

Rodrigues (apud Nascimento e Nascimento, 2014, p. 135) cita como subprincípios protetor: “os princípios da realidade, da razoabilidade e da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.”

Quanto aos princípios da Realidade e da Irrenunciabilidade, Rodriguez (apud Nascimento e Nascimento, 2014, p. 135) traz As seguintes interpretações dos mesmos, a seguir:

Princípio da realidade dá prioridade à verdade real diante da verdade formal. Na interpretação dos fatos revelados pela documentação trabalhista, o interprete deve agir com o cuidado de verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos, tal como na verdade ocorreram e estes, não aquele, prevalecem. O princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas tem por finalidade fortalecer as conquistas conferidas pelo ordenamento jurídico diante da fragilidade do trabalhador, que poderia abrir mão destas, realçando a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, sem, contudo, recusar a possibilidade de transações. (RODRIGUEZ, apud NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2014, p. 135).

Farache (2010, online), traz em seu artigo, um resumo do livro de Américo Plá Rodriguez,

“Os princípios do direito do trabalho” publicado em 06/2010 e elaborado em 05/2010, interpreta sobre o princípio da Primazia da realidade: "significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno nos fatos".

Este princípio segue o que realmente acontece e se vive numa empresa, isto é quando se faz tal serviço, quando se age dessa maneira, deve sempre considerar a verdade, o que realmente acontece, o verdadeiro contrato cumprido entre as partes, e nunca a mentira.

Por exemplo, quando o trabalhador faz horas extras, estas devem ser computadas, as reais horas extras, as quais o trabalhador tem direito; ainda, se o trabalhador tem uma função na firma, esta deve ser respeitada pelo empregador, bem como o trabalhador deve fazer aquilo para qual o mesmo foi admitido, nunca agir de forma diversa da verdade real. Deve-se evitar desvio da verdade, para, por exemplo, burlar as leis trabalhistas, deixar de recolher os tributos devidos ao governo, etc.

Já o Princípio da Irrenunciabilidade, ele trata de que o trabalhador não deve renunciar os seus direitos conquistados ao longo do tempo, principalmente por ser ele a parte frágil da relação trabalhista. Isso não obsta que aja um acordo, uma transação entre as partes.

Rodrigues (2010, apud Farache 2010, online) no seu artigo diz que este princípio compreende a irrenunciabilidade como a impossibilidade jurídica do trabalhador privar-se de forma livre, de forma espontânea alcançada, a seu favor, seu bem estar, pelo direito do trabalho. Nos termos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - no artigo 9º a seguir: “- Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O artigo de Schmidt (2015, online) que enumera oito dos princípios do trabalhador e ainda decorre sobre os mesmos, e nos faz entender são direitos irrenunciáveis isto é, o empregado não pode abrir mão deles, pois a lei trabalhista lhe confere esses direitos.

1. O princípio da proteção ao trabalhador – Responsável pela proteção da parte mais fraca da relação de trabalho, o trabalhador.
2. O princípio in dubio pro operário – Na dúvida, se deve aplicar a regra trabalhista que mais beneficiar o trabalhador.
3. O princípio da norma mais favorável – A interpretação das normas do direito do trabalho sempre será em favor do empregado e as vantagens que já tiverem sido conquistadas pelo empregado não mais podem ser modificadas para pior.
4. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos – Os direitos do trabalhador são irrenunciáveis, ou seja, ele não pode abrir mão de direitos que são seus de acordo com as leis trabalhistas. Não se admite que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas. Se ocorrer, não terá validade alguma esse ato. A renúncia a qualquer direito trabalhista é nula, e serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos do direito do trabalho.
5. O princípio de que toda tentativa de fraudar o direito do trabalho será nula – A justiça trabalhista não admite fraude e não reconhece os atos praticados que

estejam em desacordo com o direito do trabalho. É como se esses atos simulados não houvessem existido.

6. Princípio da continuidade da relação de emprego – O contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado. O ônus de provar o término do contrato de trabalho é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

7. Princípio da intangibilidade salarial – É proibido ao empregador efetuar descontos no salário do empregado. Este princípio visa proteger o salário do trabalhador, é o princípio da irredutibilidade do salário.

8. O princípio da primazia da realidade – Vale a realidade dos fatos e não o que tiver sido escrito, ou seja, mais vale o que o empregado conseguir provar na justiça do trabalho, e as testemunhas são uma parte importante desse processo perante a justiça trabalhista, do que os documentos apresentados pelo empregador.

Baseando no artigo 9º da CLT, citada acima, de que se houver renúncia dos direitos trabalhistas, essa será nula, portanto não tem nenhum valor a renúncia destes. Não podendo qualquer ato no sentido de desvirtuar, “impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos do direito do trabalho”.

Não se admite que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas. Se ocorrer, não terá validade alguma esse ato. A renúncia a qualquer direito trabalhista é nula, e serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos do direito do trabalho.

Quanto ao princípio da continuidade, Rodriguez (2010, apud Farache, 2010- online), o traduz como um zelo pela vida laboral do empregado tanto no presente como no futuro, deve haver uma continuidade, pois cada empregado tem sua dignidade para honrar, tem suas dívidas, tem sua família para sustentar e ficaria difícil não ter uma continuidade no emprego onde tem o seu labor, e sendo digno de receber seu salário, sua remuneração e ser feliz.

O Contrato de trabalho deve valer por tempo indeterminado, isto é que dure um tempo longo, tenham certa continuidade, e que à sua exceção são os contratos trabalhistas por prazo determinados, provisórios. (ZANOTI, 2017, p..74).

Deve ser um “trato sucessivo”, e “Enfim, o contrato de trabalho é um negócio jurídico de extrema vitalidade, grande dureza e elevada resistência em sua duração”, conforme (FARACHE, 2010).

Quanto ao princípio da razoabilidade – o homem médio, comum, deve agir dentro da razão, dentro do padrão comum, isso em qualquer situação vivida dentro da sua vida laboral, tendo

em vista que o empregado é o mais interessado em sustentar sua família para que nada lhe falte nos assevera Zanoti (2017, pag. 83/84), dando-nos o exemplo: “o empregador é que deve provar que a despedida foi por justa causa, pois, normalmente o empregado não iria dar causas à extinção do contrato de trabalho, [...]”

Ainda quando um empregado assina documentos quando da sua admissão, e ele nem sabe o que está assinando, portanto, para provar dentro de uma ação trabalhista, deverá haver perícia para comprovar se os documentos são verídicos, ou se a assinatura do empregado é realmente dele, e deduzir o que ocorreu dentro da daquela relação de trabalho. (ZANOTI, 2017, p. 84)

Princípio da liberdade de trabalho indica que o trabalhador não deve ser coagido para prestar o serviço ilegal, não deve ser constrangido, principalmente se este trabalho vá de encontro à dignidade do trabalhador. Deve fazer suas obrigações com liberdade, um trabalho deliberado, ou seja, sempre questionando, refletindo para tomar decisão sobre algum conflito sobre o serviço a ser prestado, ou mesmo planejando tudo. Sempre com liberdade de ação, desde que legais. (ZANOTI, 2017, p. 84)

Continua Zanoti (2017, p. 84) citando sobre os princípios da igualdade salarial, da justa remuneração e da não discriminação, a seguir:

Princípio da igualdade salarial

É declarado pela generalidade dos sistemas jurídicos, inclusive proclamados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. XXIII).

Princípio da justa remuneração

É função do Direito do Trabalho promover medidas destinadas a garantir aos trabalhadores adequada retribuição pelos serviços prestados.

Princípio da não discriminação.

Tem como origem remota a Declaração Universal dos Direitos do Homem (Art. 1º, 1948, que veda a discriminação sem distinção de qualquer espécie, seja de cor, sexo, língua, religião, opinião ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição). (ZANOTI, 2017, p. 84, grifo do autor)

Os princípios acima são à base do Direito do Trabalho, são às raízes, o sustentáculo desse ramo do Direito. Eles vêm ao encontro das necessidades do trabalhador, que merece toda dignidade, todo o respeito.

Conforme Zanoti (2017, p.84), citado acima, o trabalhador precisa de liberdade para trabalhar, sempre de forma deliberativa, sem ser constrangido, um trabalho que nunca vai atentar contra sua dignidade humana, um trabalho decente, legal.

Assim, trabalhando com isonomia salarial, um salário que possa suprir suas necessidades e de sua família. Ainda, um trabalho no qual não há discriminação, de nenhuma natureza.

Sempre respeitando os direitos do homem, conforme Declaração Universal, no seu artigo 1º: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

Quando os princípios são observados em qualquer situação, principalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, a convivência se torna mais saudável, o ambiente sadio, as relações interpessoais se tornam relação de respeito, de consideração ao próximo, tudo vai fluindo muito bem, mas se ocorre o oposto logo gera o mal estar, o desrespeito entre as pessoas, à indignidade do indivíduo.

É melhor que se atente, sempre, para os princípios, pois eles são a base, o alicerce, do fundamento que dará seus bons frutos, que são as regras, as normas as quais serem para um equilíbrio na convivência de um modo geral, ainda mais no ambiente laboral, onde, local onde as pessoas passam boa parte de suas vidas. Faz-se necessário o respeito mútuo entre empregador e empregado.

3 DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

3.1 DO ASSÉDIO MORAL

O presente trabalho tem como finalidade pesquisar sobre o assédio moral nas relações trabalhistas, principalmente entre o empregador e o empregado. Por isso, neste capítulo serão estudadas algumas considerações gerais sobre a expressão “assédio”, sobre moral e a responsabilidade decorrente deste ato.

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna, conforme (MARTINS, 2013, p.13).

Assédio um ato de discriminar a pessoa; conforme minidicionário da língua portuguesa, cita Bueno (2001, p.69): “Assédio, s.m. Cerco posto a um reduto para o tomar; sítio; (fig.) insistência impertinente, junto de alguém, com perguntas, pretensões etc.”

Quanto à moral, está ligada aos bons costumes que vem de cada indivíduo e os bons costumes vêm de cada indivíduo ou ainda de certo grupo da sociedade; vem de sua cultura, da sua criação, das suas crenças, é algo subjetivo. Diz sobre a regra do que é certo e errado.

Conforme o minidicionário da língua portuguesa, cita Bueno (2001, p. 422):

MORAL s. f. Parte da filosofia que trata dos costumes ou dos deveres do homem; conclusão moral que se tira de uma obra, de um fato etc. s. m. ânimo; coragem; conjunto das nossas faculdades morais; o que há de moralidade em qualquer coisa; adj. relativo aos bons costumes; que tem bons costumes; relativo ao domínio espiritual, em oposição ao físico ou material. [...].

Para que haja um salutar na vida de um indivíduo; esse bem estar, essa força para vencer a cada obstáculo que aparece no decorrer da vida de cada pessoa, se faz necessário adquirir bons hábitos, bom comportamento, uma vida regrada, buscando corrigir tudo aquilo que traz dissabor, e que deteriora até mesmo uma sociedade inteira, embora a moral comece no íntimo de um ser, em decorrência da sua cultura, da sua vivência, dos seus ensinamentos, dentre outros.

Martins (2015, p.12) traz o conceito de moral, qual seja: “Moral é o conjunto de regras de conduta ou hábitos de um grupo ou sociedade”.

Também assegura Marie-France Hirigoyen (*apud* Martins, 2015, p. 12):

[...] a escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bom e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas [...].

A moral deve ser preservada, respeitada, vivida, sendo parte intrínseca da dignidade humana, dos direitos humanos, sem acepção de pessoas, conforme a carta magna deste do Brasil (1988), tanto no Preâmbulo (discurso político vivido à época) dos Constituintes e ainda em seus artigos 1º, inciso III, artigo 3, inciso IV e artigo 4º inciso II:

Preâmbulo: [...] destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, [...];

Art. 1º, III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º [...] objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

Artigo 4º, inciso II - prevalência dos direitos humanos [...].

A moral em si demonstra um comportamento individual que vai refletir na sociedade. A moral está inserida na ética, e deve estar presente a cada dia na sociedade.

Segundo Nascimento (2007, p.116), Assédio moral perfaz numa série de atos, o qual ainda não está tipificado em Lei. Atos estes que se repetem na vida da pessoa, indo de encontro a sua dignidade psíquica, física contra um ser humano.

Assédio Moral pode ser também um ato de perseguir alguém com insistência; ser inconveniente com o indivíduo ou mesmo várias pessoas, no intuito de deixá-la irritada, nervosa, se sentindo ameaçada, sem paz interior, sem dignidade humana, sem liberdade e sem ação. (PADILHA; CABRAL, 2018).

Assédio moral, conforme Xerez (2015, pag.13), por volta dos anos 90 (noventa) em diante, tomou-se consciência do assédio moral. Em vários países, primeiro nos países nórdicos, (região da Europa setentrional e do Atlântico Norte composta pela Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia, e as regiões autônomas das Ilhas Faroé, arquipélago da Åland e Groenlândia), depois no Brasil, Japão, França.

Nos países nórdicos foram realizadas pesquisas sobre o tema, a partir (EspaçoReservado1) – (psicossociólogos), que conforme o dicionário INFOPÉDIA-Grupo Porto Editora (2018, grifo do autor).

Na França em 1988, ganha repercussão, depois de publicado uma obra: “Assédio Moral”: a violência perversa no cotidiano, da autoria de Lena Marcílio Xerez, de tal importância que foi publicado um lei específica sobre o tema, ficando a partir desta referida lei, considerados, qualificados atos ilícitos, sim os atos repetidos de assédio moral, atos que degradam as condições de trabalhador, traz o efeito de tirar-lhe a dignidade deste; prejudicando sua saúde: física ou mental no momento e também num futura ter comprometido sua atuação profissional como um todo. (XEREZ, 2013, p. 13)

Ademais, foi após essa tão importante obra sobre o Assédio Moral, que pela primeira vez “que o termo “saúde mental” foi mencionado na legislação trabalhista da França”. Destarte, o termo “moral” que foi escolhido pela autora que vem a implicar tomada de posição, remetendo com certeza à visão de ética ou moral da lesão causada, dos maus tratos, aviltamento, humilhação, rebaixamento moral, vexame, dentre outros, conforme entende XEREZ (2015, p.13).

Segundo Marcelino (2018), pode-se refletir que o Assédio Moral está em todo e qualquer lugar e traz consequências prejudiciais.

Quando o assediador quer agir, ele chega de forma sutil, brincadeiras de mau gosto, falatórios indevidos, tudo para rebaixar nossa imagem tanto como pessoa, tirando-lhe a alegria de continuar a lutar por seus sonhos, seus objetivos de vida. Assevera ainda que o assediador escolhe a vítima por ela ter certas características talentosas, habilidades que ele próprio não possui.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2003), segundo o artigo publicado online por Marcelino (2003), vem apontar o assédio moral como:

[...] o comportamento de alguém, para rebaixar uma ou mais pessoas, através de meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes. São críticas repetitivas e desqualificações, isolando-o do contato com o grupo e difundindo falsas informações sobre ele [...].

A atitude de rebaixar alguém é uma das ações do assediador que vem para humilhar a vítima, perturbando-a, tirando sua dignidade, tudo com muito desprezo. É uma ação de

terror, de forma repetitiva, até alcançar a seu objetivo que é acabar com alegria, com o prazer do trabalhador. Fazer com que ele até abandone o seu trabalho.

Segue ainda, Marcelino (2018) sobre o assédio moral, comentando que:

Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia no trabalho, que em 1984 efetuou o primeiro estudo sobre o assunto, quando identificou o fenômeno e o nominou “mobbing”, o descreve da seguinte maneira: • “assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.

Assegura Martins (2013, p. 9 -11) que o termo assédio moral foi apontado desta forma:

[...] mobbing na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos. To mob em inglês quer dizer cercar, assediar, agredir, atacar. [...]. O médico Sueco Harald Ege adotou a palavra mobbing, que seria a agressão praticada por um animal que cerca um membro do grupo. [...] palavra mobbing foi usada na década de 70 pelo médico sueco Peter Paul Heinemann, visando explicar as atitudes hostis identificadas entre as crianças nas escolas. [...] excluídos e choravam, não querendo ir mais à escola. [...] a palavra mobbing também foi empregada por Konrad Lorenz a respeito da atuação dos animais em grupo, [...]. Na Inglaterra e Estados Unidos é utilizada a denominada Bullying. Bully é o mandão, valentão, fanfarrão. O verbo to bully é tratar com grosseira, desumanidade, tirania, ameaçar, oprimir, assustar. Bullying é intimidar, aterrorizar, tiranizar, praticar atos vingativos ou cruéis. O bullying é mais encontrado nas escolas, em que há o assédio e até violência de um aluno ou grupo contra outro aluno. (MARTINS, 2013, p. 9-11)

Às vezes depara-se no dia a dia com pessoas que nos dizem palavras incentivadoras, isso é muito bom, mas, infelizmente, ocorre o contrário, pessoas chegam com palavras que nos ofendem nos põe para baixo, nos faz sentir desanimados e tristes, que podem levar a pessoa, vítima desse assédio a se entregar de tal forma ao ponto de ficar doente, não ter mais vontade de sair de casa, passear, de trabalhar, de visitar seus parentes, dentre outros afazeres. São cobrados, criticados, ameaçados, nos sentimos fragilizados, e é difícil alguém vir ao nosso encontro para nos ajudar.

3.2 DO DANO MORAL

Quando alguém causar dano a outrem, seja ele um dano moral ou material ou mesmo estético, estará na obrigação de ressarcir-lo, nos termos do artigo 927, 186,187 do Código Civil. O assédio moral é uma conduta que traz humilhação, uma ofensa à honra da pessoa, pois atinge diretamente sua psique, uma ação repetitiva, que atormenta, persegue a paz, a

alegria, a vontade de continuar naquele ambiente de trabalho, dentre outros males. Sendo assim, tanto o Assédio Moral, quanto o Dano Moral, traz prejuízo a vítima, sendo que o Dano moral é uma conduta não repetitiva, não prolonga no tempo, e o Assédio Moral se prolonga no tempo; todas são condutas ilícitas, passível de reparação.

Afirma Diniz (p.61, 2010), somente haverá o dever de ressarcir a vítima, se ocorrer de fato dano, uma desvantagem para ela. Sendo assim, quando o agente assediar a vítima, estará causando-lhe um dano, e deverá indenizá-la.

O dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, vista que não poderá haver ação de indenização sem a existência de um prejuízo. Só haverá responsabilidade civil se houver um dano a reparar (RSTJ, 63:251). Isto é assim porque a responsabilidade resulta em obrigação de ressarcir. (DINIZ, 2010, pag. 61)

Ainda assevera Chaves (p. 607 apud Lobregat, 2001, p. 43):

A lesão em questão assume o caráter de dor (sensação ou sentimento), uma vez que conceitua o dano moral como sendo a “dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física – dor sensação [...] – nascida de uma lesão material; ou seja, a dor moral – dor sentimento – de causa material”.

Lobregat (2001, p.40), diz que gramaticalmente significa:

A palavra Dano, é derivada do latim, *damnu*, e encerra três diferentes significados: “(1) Mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral; 2) Prejuízo material causado a alguém pela deterioração ou inutilização de bens seus; 3) Estrago, deterioração ou danificação.” Já, sob o ponto de vista jurídico, “dano é, casualmente, tomado no sentido do efeito que produz: é o prejuízo causado, em virtude de ato de outrem, que vem causar diminuição patrimonial.

Dano é sempre visto pelo que ele produz, em seus efeitos, trazendo prejuízo, pelo ato ilícito de alguém, e provoca a redução do patrimônio.

Busnelli (*apud* Lobregat 2001, p. 41) o qual vê o Dano de forma genérica como: “a diferença entre o valor do patrimônio do lesado depois do evento danoso e o valor que esse mesmo patrimônio teria atualmente caso não se houvesse verificado tal evento”.

O indivíduo sente quando é atingida a sua moral com ofensas, seja por perder algo sentimental, seja uma vergonha que venha a passar, seja pela estética, pela dor sentida de forma que ataca sua honra, sua saúde, por algo ilícito que alguém cometeu contra ela. Sua moral fica ofendida.

Enneccerus (apud Gonçalves, 2010, p. 393) acrescenta sobre o Dano: “Como, regra, a obrigação de indenizar se limita ao dano patrimonial, a palavra “dano” se emprega correntemente, na linguagem jurídica, no sentido de dano patrimonial”.

O Dano representa um sofrimento, uma desvantagem, alguma perda nos bens que adquirimos, ou seja, patrimônio, no nosso físico, na nossa saúde, em nossa honra, no crédito diante das pessoas, em nosso bem – estar, nossa capacidade de adquirir algo, dentre outras.

Assédio moral é uma conduta que se arrasta num determinado período – o agente, dentro de uma rotina, tenta atingir à vítima de toda a maneira, fazendo com que ela se sinta inútil, humilhada, o seu psicológico e intelectual abalados, com as ações reprováveis, como por exemplo, pondo apelido pejorativo, dando-lhe um “troféu tartaruga” no final do expediente, chamando-a de burra, imprestável, de tal forma que a vítima possa chegar até mesmo ao suicídio, que seria a pior consequência, resultado deste comportamento.

O Dano moral não se protai no tempo, por lei deve ser reparado, logo que apurado, como por exemplo, quando alguém provoca um acidente, mesmo que por culpa (negligência, imprudência ou imperícia).

Portanto, o Assédio, um ato ilícito, gera dano moral, ou seja, qualquer tipo de assédio, pois a dignidade humana e seus direitos e garantias fundamentais, constantes na Constituição Federativa do Brasil, de 1988, devem ser respeitados por todos.

E quando gerar dano moral à vítima, ela deverá procurar ajuda com profissionais da área, como psicólogos, médicos, advogados, etc., para que ela tenha seus direitos resguardado, e obtenha o devido ressarcimento pelo culpado, após um devido processo legal no qual serão respeitos os princípios da Ampla defesa e do Contraditório, tudo dentro da legalidade.

O Assédio Moral vem sendo observado no dia a dia dos trabalhadores. Ainda, evidenciado em várias instituições, inclusive, ouve-se dizer que até mesmo nos órgãos governamentais. Muito se houve destes verdadeiros abusos:

[...]conduta abusiva, praticada por empregado, preposto deste ou empregado, de forma repetida e sistemática, que conforme violência psicológica por atentar contra a dignidade de empregado ou grupo de empregados, resultando na degradação do ambiente de trabalho. [...] requisito caracterizadores do assédio moral: a) conduta abusiva; b) repetição da conduta; c) violência psicológica; e d) degradação do ambiente de trabalho. (XEREX, 2015, P 19)

Havendo estes quatro elementos, está caracterizado o assédio moral, qual sejam: o agente ter uma conduta abusiva, um proceder com dolo por um preposto da empresa ou mesmo pelo empregador, podendo ainda os colegas de trabalho agir com abuso da vítima, tendo realmente que haver a intenção de discriminar, excluir aquele trabalhador o seu ambiente laboral contra o empregador, uma prática que vai de encontro às leis, que fere direitos do trabalhador; com repetição de conduta de forma constante e prolongada, ou seja, aquela conduta injusta, contrária as regras do respeito ao próximo, ao bem estar, aos direitos da pessoa humana, sua dignidade; com violência psicológica, isto é, aquele tormento da vítima vai desenvolvendo problemas psicológicos, perturbação, aflição mental.

A vítima fica sem “chão” vai passar a ter problemas psicológicos, mentais. É uma pratica que é feita com dolo, com intenção de ferir a dignidade psíquica, sua autoestima, usando muitas vezes de degradando o seu local de trabalho, humilhações, rebaixamento como ser humano, com xingamentos, apelidos pejorativos.

Quando há degradação do ambiente de trabalho, que é um dos resultados do assédio, sendo um efeito que se alonga no tempo, isto é vai degradando aos poucos o local do serviço que deveria ser um ambiente agradável, saudável, caso em que ocorrendo o assédio neste ambiente, vai atingir o âmbito da moral do indivíduo, afetando toda a empresa, toda a organização, aponta Xerez (2015, pag.21) que : “é importante frisar que a violência psicológica, muitas vezes, ocorre de forma sutil, pelo que somente pode ser identificada quando analisados os atos praticados pelo assediador em seu conjunto.” , por isso é importante que a pessoa responsável pela direção do local, esteja sempre atenta a esses comportamento do agente causador desse mal.

Assevera Martins (2013, p.12) o Assediar é o mesmo que “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna.” Implica cercar o ser humano, com insistência, limitando-o, tirando suas forças, deixando sem vontade própria de estar lutando por sua sobrevivência. É importunar a outra pessoa, tirar-lhe a alegria, tentando o tempo todo até destruir a moral. Repetindo estas condutas horríveis, um tormento psicológico, uma verdadeiro transtorno para a pessoa que necessita daquele emprego, daquela oportunidade na vida dela e da sua família.

Conforme cita Lena (2015, p. 17) “Inexiste no ordenamento jurídico brasileiro, norma que defina ou trace os contornos do que seja assédio moral no âmbito das relações de emprego, não se tratando a expressão da Ciência do Direito.”

3.3 CONCEITO E CARACTERÍSTICA

Algumas das características, ou seja: condutas abusivas repetitivas, feitas tanto pelo empregador, ou pelo seus prepostos, ou empregados superiores hierárquicos ou até mesmo entre os subordinados contra outro subordinado na linha vertical, horizontal ou mista. Características essas que são atos de humilhação dolosa. Talvez, tendo o objetivo do funcionário assediado deixar o ambiente do trabalho, com a intenção de “ofender, humilhar, denegrir, degradar, isolar a vítima, violar a dignidade ou a integridade moral do trabalhador [...] ferindo um direito fundamental, um bem jurídico.” sendo assediado e ter que procurar a tutela jurídica para alcançar uma indenização, que talvez nunca possa ressarcir a sua dignidade e perturbação mental pelo qual possa ter passado. Ainda praticado pelo subordinado para o empregado na linha vertical. Martins, 2013, p. 22/23.

3.4 NATUREZA JURÍDICA

Quando analisa-se um instituto jurídico, neste caso o Assédio Moral, deve-se enquadrá-lo numa categoria dentro do ramo do Direito, na sua consistência, enquadrá-lo no seu devido lugar dentro do ordenamento jurídico. (MARTINS, 2013, p. 26)

O Assédio Moral pode ser visto como **ato discriminatório**, desprezo, humilhação, podendo chegar até o assédio sexual, outro instituto que não nos interessa tratar neste momento, segundo Martins, (2013, p.26, grifo nosso). O assédio como discriminação, seria um ato oriundo do conjunto de atos que acontece no assédio moral.

Como por exemplo, discriminar uma pessoa por sua idade, sua cor, sua crença, dentre outras, atingindo assim a integridade moral do obreiro. Se tiver comparando um trabalhador com outro, em sua igualdade, aí será caracterizado a discriminação dele.

O autor supra, portanto, refere-se sobre o assédio moral que está ligado a um contrato de trabalho onde ocorre dentro da empresa, entre o empregador e o seu empregado. Como se trata de um problema no âmbito trabalhista, a competência será da Justiça do Trabalho, a qual receberá as reclamações, examinará, a matéria e trazer uma decisão.

Diante desta competência, verificou-se que as reclamações trabalhistas nesse sentido, assédio moral no ambiente de trabalho, chegamos num número grande, tudo porque o **dano moral** começou a ser da competência da Justiça do Trabalho, e também ocorreram as reclamações quanto ao assédio, antes, porém, o assédio apenas uma sofrimento invisível, calado, oculto, a pessoa não tinha força para reclamar, talvez por medo, por timidez, por ser sensível, humilde, necessitada, aguentando tudo calada, sem resistir e, assim prejudicando a si mesma, aos seus familiares que dela dependesse, sem contar sua autoestima, dignidade e direitos adquiridos pela carta magna. (Grifo nosso).

Na Cartilha para o público interno do Ministério Público Federal –BRASIL (Ministério Público Federal, 2016, p. 7) destaca-se:

[...] Quem assedia, em regra, visa forçar a pessoa a se afastar do trabalho (pedir demissão, remoção, exoneração, etc), ou colocá-la em situação humilhante perante a autoridade superior, como pessoas em cargo de chefe de departamento, gerentes, ou o próprio empregador, ou demais colegas que em pé igualdade, desestabilizando-a emocional e profissionalmente.[...]

3.5 CLASSIFICAÇÃO OU ESPÉCIES

Segundo Xerez (2015, p. 23) o assédio é classificado em vertical, horizontal e misto:

O modo vertical de assédio moral é realizado dentro de níveis hierárquicos diferentes, e nestas relações empregatícias, aquele empregado se submete sua atividade dentro da empresa, ao desejo, ao gosto do seu empregador, pois este é dotado de poderes de mando, de conduzir, de policiar dentro do dever do seu empregado, de normatizar, aplicar punições lícitas aos seus empregados.

Este tipo de assédio moral Vertical ainda é subdividido em ascendente e descendente. O modo Horizontal de assédio ocorre entre os empregados do mesmo nível hierárquico, isto é, entre eles não existe uma subordinação jurídica.

O modo Misto de assédio começa quando surge no mesmo instante por parte do superior hierárquico e também dos seus colegas, quando há um desrespeito total entre ambos, quanto à dignidade, aos seus direitos como seres humanos, e outra desvalorização de sua vida e seu trabalho.

O sujeito ativo pode ser qualquer pessoa dentro da firma, tanto o diretor, o dono da empresa, os empregados, aqueles envolvidos neste contrato de trabalho, não incluindo

neste rol terceiros, como por exemplo, clientes da empresa, por se tratar de outra relação, no caso de consumidor da empresa, não ligado ao contrato de trabalho que este empregado tem com a instituição.

A autora Hirigoyen (2001), p. 16, apud Martins (2013, p.35/36), nos dá exemplo no caso de um aluno quando em desrespeito ao seu professor: (“quem paga seu salário sou eu”, “você sabe de quem eu sou filho” ou “com quem está falando”, “posso tirar você da escola.”). Sujeito ativo uma turma de empregados, unida no ensejo de tirar a estabilidade do seu chefe; sujeito com inveja do assediado porque possa ser mui querido por todos dentro não só da repartição onde trabalha, e também por quase todos ali na empresa. Esse sujeito é pessoa manipuladora das outras, dando ordem que favorece somente a ele, pessoa insegura quanto ao seu lugar ocupado na empresa; pessoa que nunca está satisfeito com nada, tem um mau humor, em medo de perder o cargo, nunca tem segurança e está sempre pronto a fazer o que puder para prejudicar outro. Uma pessoa infeliz.

Sujeito passivo: É sempre o empregado contratado por uma empresa tanto um superior hierárquico, ou um funcionário do mesmo nível na relação trabalhista.

Ele é uma pessoa tímida, preocupada, submissa a vontade do seu superior hierárquico, tem medo de perder o emprego, pessoa sofrida, aguenta tudo o que lhe for mandado, medo de errar, está lá para servir, conforme Martins (2013, p.38), além disso indica que a mulher é alvo de pessoas perversas, malvadas, principalmente nos países latino-americanos, na França e Itália.

A vítima, muitas vezes é xingada, é humilhada na frente dos seus colegas de trabalho, muitas vezes é apelidada, às vezes recebe troféu de “tartaruga, lanterna, bem como recebendo e-mails no sentido de ser pressionadas no seu trabalho, com conteúdo ofensivo, expondo-as ao ridículo diante dos seus colegas de trabalho”, dentre outros, segundo relatos de acórdãos do Tribunal Superior do trabalho, Tribunal Regional do Trabalho, sendo expostos várias situações vexatórias, dentre outros.

São pessoas necessitadas, que acabam por ter sua dignidade e direitos humanos atingidos de tal forma que acabam ficando tristes profundamente, com síndrome do medo, assustadas, medrosas, sentindo inferioridade em relação aos outros empregados, depressivas, podendo até mesmo chegar ao suicídio. Esse problema ocorre repetitivamente, com perseguição pelo assediador. Muitas vezes o chefe manda que o funcionário refaça o seu serviço, alegando que está mal feito, e isso ocorre por várias vezes,

tudo para que a vítima desista do seu trabalho, dando ensejo ao sujeito ativo de ter sua vontade feita, não importando a felicidade do empregado assediado. Conforme Zanoti (2017, p.133) é muito difícil provar o assédio, tendo em vista que a testemunha muitas vezes tem medo de ser também perseguida e perder o seu emprego, ela já fica preocupada com isso.

3.6 FASES DE DESENVOLVIMENTO

Como o assédio moral é feito através de condutas abusivas e repetidas e que violam a psique do empregado trabalhador, visando sua exclusão.

Conforme Leymann (*apud* Lena 2015, p.25), e apresenta quatro fases desse desenvolvimento do assédio moral:

A primeira fase apresenta com uma fase de desentendimento, conflitos no convívio entre os envolvidos.

A segunda fase é começa ocorrer o próprio assédio, tendo uma vítima e seu assediador, atacando, com agressões a vítima escolhida.

A terceira fase o assediado acaba por ser alvo de reclamações, penalidades, sempre com um objetivo.

A quarta fase, enfim se cumpre os desígnios do assediador, chega ao seu objetivo, e a vítima já sem forças, cede às vontades deste empregado, e acaba muitas vezes saindo do emprego, ficando doente, se isolando, sofrendo só.

3.7 PERFIL DO ASSEDIADO (VÍTIMA)

Afirma Xerez (2015, p. 28) quando acontece a violência psicológica, ela pode recair em qualquer pessoa, não havendo nada predestinado para que alguém venha a ser vítima do assédio moral. Ainda Hirigoyen (*apud* Xerez 2015, p. 28) faz uma cita:

Pesquisa realizada [...] 2002 por meio de questionários enviados a 350 vítimas em diversos países, com 193 repostas aproveitáveis, revelou os seguintes dados estatísticos acerca das vítimas de assédio moral:

- a) 70% são mulheres e 30% homens.
- b) A faixa etária entre 46 e 55 engloba o maior número de pessoas atingidas, abrangendo o percentual de 43%

- c) 58% dos casos correspondentes a assédio moral vertical descendente; 29 % a assédio moral misto; 12% a assédio moral horizontal; e 1% a assédio moral vertical ascendente;
- d) 4% das vítimas tiveram interrupção do trabalho por afastamento para tratamento de saúde;
- e) Em 36% dos casos, o assédio é seguido da saída do empregado da organização; e
- f) O assédio moral, ocorre em maior incidência nos empregados lotados em área de gestão, contabilidade e funções administrativas, abrangendo 26% dos casos. (HIRIGOYEN, 2002, P. 91,122, 219 APUD XEREZ 2015, P.29)

Segundo o autor Grevy (2015), online, discorre sobre o assédio moral no ambiente de trabalho - Conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, identificação dos sujeitos, consequências na saúde do assediado e conclusão desta prática tão comum e silenciosa. Ele destaca as seguintes consequências, oriunda do assédio moral, demonstrando os prejuízos causados pelo assediador:

Dentre as consequências que o assédio moral pode causar podemos destacar as seguintes:

- 1) depressão,
- 2) angústia,
- 3) estresse,
- 4) crises de competência,
- 5) choro sem motivo,
- 6) mal-estar físico / mental;
- 7) cansaço exagerado,
- 8) falta de interesse pelo trabalho,
- 9) irritação constante;
- 10) insônia, mudanças na rotina do dono e pesadelos;
- 11) diminuição da memorização;
- 12) diminuição da capacidade de concentração;
- 13) isolamento,
- 14) tristeza,
- 15) falta de interesse de relacionamento com outras pessoas;
- 16) pensamentos negativos em relação ao futuro;
- 17) confusão de personalidade,
- 18) reprodução das condutas de violência moral vividas;
- 19) aumento/ diminuição de peso;
- 20) aumento da pressão arterial,
- 21) problemas digestivos,
- 22) tremores e palpitações;
- 23) redução da libido;
- 24) sentimento de culpa e pensamentos suicidas;

- 25) uso de álcool e drogas;
- 26) tentativa de suicídio.

Todos esses sentimentos geram à vítima uma aversão a ir ao trabalho, se sentindo totalmente desestimulada, sem qualquer vontade de continuar naquela empresa e muitas vezes essa permanência no trabalho é em decorrência da sua necessidade. E essa prática se torna cada vez repetitiva vai gerando ao empregado danos psicológicos, muitas vezes irreversíveis.

3.8 CONSEQUÊNCIAS DIVERSAS

A prática do assédio moral gera consequências na vida do trabalhador, além dos sentimentos acima descrito, pode causar doenças físicas que comprometem ainda mais a qualidade da vida do trabalhador e qualidade do serviço prestado. Nos dizeres de Martins (2015, pag.83), são as seguintes:

- a) O trabalhador falta com mais frequências ao trabalho em razão de evitar o assédio ou em razão DAS DOENÇAS QUE DESENVOLVE;
- b) há queda da produtividade do trabalhador, pois ele não tem tranqüilidade (sic) necessária para poder desenvolver o seu mister;
- c) o empregador terá o custo da substituição do empregado, de não poder contar com ele, em razão de ficar afastado por doença;
- d) aumentam os gastos do Estado com saúde – pois o trabalhador precisa ser tratado – ao conceder auxílio-doença;
- e) o empregado obtém aposentadoria precoce em razão da doença que desenvolve n trabalho.

Realmente o trabalhador trará ao tanto a ele mesmo quanto ao empregador e ao Estado também vários prejuízos, conforme assegura Martins (2015, pág. 83), dentre eles: quando o empregado necessita cuidar da sua saúde, precisa de um tratamento às vezes prolongado, então ele acaba faltando ao emprego; e assim aumentam os custos com os auxílios doenças, sem falar que o mesmo deverá ser substituído por outro empregado lá na empresa onde é lotado para trabalhar.

Comenta Souza (2017), em seu artigo online, cita que o assédio moral vai se transformar em crime, o qual será inserido no Código Penal Brasileiro, como artigo 146-A, conforme o projeto lei de 2001, bem como nos mostra uma pesquisa feita pelo site vagas.com. Através

da autora Valente (2017), artigo online, que menciona que “52% dos funcionários já sofreram assédio”, e ainda “Pesquisa diz que a grande maioria das vítimas não denuncia o agressor”: o artigo segue abaixo:

O **assédio** moral e sexual no ambiente de trabalho é mais comum do que se pensa. E essas situações constrangedoras, em sua maioria (84%), são praticadas pelos chefes diretos das vítimas ou por alguém que tenha um cargo mais alto dentro da hierarquia das empresas. As constatações são de uma pesquisa feita pela VAGAS.com que ouviu quase cinco mil pessoas em todo o país.

Há alguns dados do assédio no mundo corporativo quem chamam bastante atenção, senão vejamos:

52% dos entrevistados relataram ter sofrido algum tipo de assédio. O outro é que 87,5% dos não (sic) denunciaram o assédio,[...].

[...] a maior parte – 39,4% d- (sic) disse que não fez a denúncia por **medo de perder o emprego**. [...] receio de represálias, citado por 31,6% dos entrevistados, vergonha (11%), medo que a culpa recaia sobre o denunciante (8,2%) e sentimento de culpa (3,9%). Já entre os que tiveram coragem de relatar o fato [...], 74,6% afirmaram que o agressor permaneceu na empresa mesmo após a denúncia.

Essa pesquisa versou sobre alguns detalhes importantes do assédio no ambiente do trabalho, o qual é visto com maior frequência, segundo Valente (2017), artigo online: sobre a caracterização do assédio moral, o qual ocorre com piadas de mal gosto sobre a vítima, agredindo-a com palavras ofensivas, gritando, xingando, fazendo com que a pessoa fique desestabilizada, se sentindo fraca, dentre outros:

[...] Entre os entrevistados, 47,3% declararam já ter **sofrido este tipo de agressão**. As mulheres respondem por 51,9% dos casos.

Já o grupo que declarou ter sofrido assédio sexual, caracterizado por comportamentos abusivos como cantadas, propostas indecorosas ou olhares abusivos, somou 9,7% da amostra. Entre eles, as mulheres são definitivamente as mais afetadas, respondendo por 79,9% da amostra, contra apenas 20,1% de homens.

Sobre o que se segue ao indivíduo que sofre este assédio, como fica sua carreira profissional? a autora do artigo prossegue: “[...] entre os profissionais que passaram por ele, 39,6% disseram que o episódio impossibilitou ou causou dificuldades no DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL. (VALENTE, 2017, grifo do autor)

Ocorre, muitas vezes, na prática, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, inclusive no serviço público”, observa no documento. Segundo pesquisa do site Vagas.com que

entrevistou 4.975 pessoas, 52% dos trabalhadores brasileiros sofreram algum tipo de assédio no trabalho. A maior parte dos casos relatados foi de assédio moral: 47,3% dos participantes foram vítimas de piadas, ironias, chacotas, agressões verbais ou gritos constantes. Entre esses, 39,6% afirmam que a experiência causou dificuldades na carreira. A situação se agrava quando o assunto é expor a ofensa: 87,5% dos profissionais não denunciaram por motivos como medo de perder o emprego (39,4%), anseio de sofrer represálias (31,6%), vergonha (11%), temor de ser culpado pela questão (8,2%) e sentimento de culpa (3,9%). Marcos de Jesus, ex-deputado federal e autor do PL. (SOUZA, 2017)

Essa pesquisa constata-se que grande parte dos trabalhadores sofre com assédio moral e muitos deles não relatam tal prática com receio de perder o emprego, por isso que se justifica a existência do princípio de proteção ao trabalhador, por ser a parte mais frágil da relação, a parte hipossuficiente que merece proteção especial.

3.9 PREJUÍZO

O prejuízo ou dano ao trabalhador, empregado, é característica do assédio moral, embora existam empregados que suportam esse tipo de Assédio, não dão importância, ou mesmo a pessoa assediada, pode sentir que para o assediador lhe reserva algum valor pessoal, são vítimas que aceitam a conduta do assediador, mesmo que esta é danosa. (MARTINS, 2015, pag. 19).

Como evitar esse problema tão corriqueiro nos nossos dias, até quando se deve tolerar esse abuso no ambiente laboral, até quando?

A indenização auferida por essas vítimas do assédio moral no seu ambiente de labor, será o suficiente para realmente colocar um ponto final nesta conduta abusiva, desrespeitadora, que expõe às pessoas a situações a que vem causar sofrimento psíquico, muitas vezes um sofrimento silencioso, também físico, interferindo de forma negativa na vida profissional, social, pessoal daquele que foi assediado moralmente no seu ambiente de trabalho, o qual deveria ser um ambiente sadio, agradável, um lugar de busca e prazer de sobrevivência, como é avaliada pelos assediados?

Conforme a Constituição Federal da República Federativa Brasileira em seu artigo 225, caput, que busca por um meio ambiente de trabalho agradável, um local curado, sóbrio, uma ambiente propício para ser feliz, passando uma porcentagem do dia naquele local isso podemos interpretar que alcança o ambiente de trabalho também, conforme estudado em Direito Ambiental, um ambiente sociável, onde todos são bem quisto, tanto aquele que faz

o bem para o profissional, bem como este último, todos precisam de um ambiente favorável para exercer bem sua profissão, seu talento, sua ocupação laboral, seja ela qual for.

Através de gesto, palavra, atitude, comportamento, que atente por seu sistema, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

4 RESPONSABILIDADE DO ASSEDIADOR

4.1. RESPONSABILIDADE EXTRAPATRIMONIAL - CLT

Embora, o legislador não trate diretamente e explicitamente sobre o assédio moral, a CLT através da reforma trabalhista de 2017, consagra o dano extrapatrimonial, uma espécie de dano moral, ao lado do dano estético. O legislador denomina de dano extrapatrimonial, nos artigos 223^a até 223-F, nos seguintes termos:

[...]Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...]” (BRASIL, 2017)

Santos (2017, p.20) “O dano moral se relaciona aos direitos mais importantes da pessoa humana: os direitos humanos e a situação do homem, especialmente o empregado hipossuficiente, no mundo do trabalho”

A Súmula 37 do STF (Superior Tribunal de Justiça, 1992): consagra: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

O artigo 223-F preceitua: “A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedido cumulativamente com a indenização de danos matérias decorrentes do mesmo ato lesivo.” Infelizmente, além da vítima do assédio, sua família é atingida tanto da forma moral, possivelmente financeira, aliás, muito prejudicada, pois vê ali seu ente querido se sentindo frágil, triste. Nas empresas, todo o empregador, seus prepostos, bem como os membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), todos conjuntamente, devem agir,

com o objetivo de evitar esses assédios, e assim preservar além do emprego do trabalhador, sua saúde, seu bem estar.

Assim, verifica-se que faz jus à indenização pelo ato ilícito, a família de um modo geral, segundo SANTOS em seu artigo da Revista eletrônica, do TRT- PR - (2017).

O magistrado arbitrará a indenização pelo dano moral ou o extrapatrimonial, gerado pelo Assédio Moral à vítima, no seu ambiente laboral, sempre se servindo dos princípios constitucionais, nos termos do artigo 5º, V e X da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ponderando tudo, como por exemplo “ deve considerar a gravidade do dano e a dimensão dos prejuízos sofridos, a capacidade patrimonial dos ofensores, o princípio da razoabilidade e o caráter pedagógico da medida” e ainda com base no Código Civil Brasileiro, arts.12, 186, 187 e 944.” (SANTOS – Revista Eletrônica do TRT, p. 2017).

Os princípios constitucionais brasileiros, devem sempre ser observados em tudo, principalmente quando um magistrado vai tomar uma decisão, pois, são alicerces, bases, do ordenamento jurídico, assim vejamos:

Portanto, é neste sentido que em nome dos princípios mais elevados emanados da Constituição Federal de 1988, entre eles, a isonomia, a segurança jurídica, bem como a previsibilidade das decisões judiciais, de modo a se evitar decisões colidentes, conflitantes ou contraditórias consideramos de bom alvitre estabelecer critérios, de modo a parametrizar os valores das reparações por dano extra patrimonial, mas sempre deixando ao livre arbítrio do magistrado, para que, dentro de seu juízo de ponderação, fixe a justa e devida indenização ao caso concreto que se lhe apresenta” SANTOS (2017, p. 8)

O magistrado quando toma uma decisão, em se tratando de um bem tutelado juridicamente, assim o fará com imparcialidade e razoabilidade. Levando em consideração a proporção da ação ou da omissão, ou seja, ponderando com equidade, com equilíbrio em relação à fixação justa voltada à indenização; isto trará segurança jurídica às partes.

4.2. RESPONSABILIDADE CIVIL - CÓDIGO CIVIL

4.2.1 Responsabilidade subjetiva

É importante ressaltar que apesar da CLT tratar da responsabilidade extrapatrimonial, com a Reforma Trabalhista de 2017, alguns conceitos básicos do Código Civil podem ser aplicados, de forma subsidiária, nos conflitos trabalhistas.

Conforme Gonçalves (2012, p.47) a responsabilidade **subjetiva** se caracteriza pela ideia da culpa, a vítima será indenizada se houver prova da culpa do agente.

Portanto, a responsabilidade **subjetiva** dependerá de prova, ou seja, da culpa ou do dolo do causador do dano. Esta foi adotada, no Código Civil, artigos: 186, 187, a **responsabilidade subjetiva** como regra, *in verbis*:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. 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 costume.

4.2.2 Responsabilidade objetiva

A responsabilidade **objetiva** vai independer da culpa do agente, será responsabilizado, não precisará provar sua culpa e ainda terá a obrigação de reparar o dano.

Continua Gonçalves (2012, p. 47):

A lei impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano independentemente de culpa. Quando isto acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou “objetiva”, porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade. Esta teoria, dita objetiva, ou do risco, tem como postulado que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexo de causalidade, independentemente de culpa. [...]Basta, assim, que haja relação de causalidade entre a ação e o dano.

Foi adotada a responsabilidade objetiva como exceção no Código Civil, conforme o artigo 927 do Código Civil (2002): a seguir:

Art. 927 – 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 do assediador, sendo ele o empregador ou seu preposto ou empregado, **será subjetiva e direta**, conforme Diniz (2010, p.130), sobre a responsabilidade civil: “Em relação ao seu fundamento, caso em que apresentará como: a) da responsabilidade

subjetiva [...] justificativa na culpa ou dolo por ação ou omissão, lesiva a determinada pessoa.” O artigo 932 do Código CC. Assegura que o “empregador ou comitente” que cometerem o ato ilícito, como por exemplo assédio moral contra um empregado serão responsabilizados **objetivamente**, enquanto seus prepostos e serviçais, quando no “exercício de seu trabalho[...] ou em razão dele”, serão responsabilizados **subjetivamente**. (Grifo nosso) A relação trabalhista será entre a vítima e o empregador, e contra este último, caberá a reclamação pleiteada pelo seu empregado, CF/88, artigo 114º, VI.

Neste sentido a súmula 341 do STF diz que “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”

Nos moldes do ordenamento jurídico o empregador tem sua culpa presumida, isto é hipoteticamente, terá este que reparar civilmente à vítima, quando seu empregado ou preposto agirem dentro de suas funções laborais assediando moralmente algum empregado.

O assediador poderá ser tanto o empregador, como seu empregado ou preposto e suas responsabilidades civil poderão ser respectivamente objetiva (a empresa responde pelos atos dos seus prepostos ou empregados se estes cometerem alguém tipo de dano; por exemplo: praticar o assédio moral), e subjetiva (o empregado, preposto, ou até o empregador se eles de forma direta praticar a conduta ilícita do assédio moral contra algum empregado. Conforme o artigo 462, § 1º da CLT, ao empregador cabe ação regressiva, *in verbis*:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

O artigo 934 do CC, reafirma o direito a ação regressiva do empregador contra o seu preposto ou empregado, se estes forem os que causaram dolosamente o dano à vítima reclamante, e que fora ressarcido pelo empregador, o qual saiu prejudicado patrimonialmente. “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou [...]. O empregador poderá reaver todo o valor que desembolsou para ressarcir tal dano causado.

4.2.3 Elementos que caracterizam a responsabilidade civil.

Além do Dano, o qual está explanado no item 2.2, também caracterizam elementos da responsabilidade civil a Culpa e o Nexo causal. Quanto à culpa, conforme o minidicionário de Língua Portuguesa, Bueno (2001, p.167) culpa é: “s.f. Transgressão; delinqüencia (sic); delito; responsabilidade.”; “culposo adj. Responsável pelo delito, delinqüente (sic).”.

A pessoa que causou algum dano, com culpa, com negligência, imprudência, ou imperícia, deve ser responsabilizada por sua culpa, nos termos do artigo 186 do Código civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Segundo Gonçalves (2012, p. 296), a culpa busca alcançar a responsabilidade civil, nos termos do artigo 186 do Código Civil (2002), nesta direção estabelece que o sujeito haja voluntariamente e que seja por negligência ou imperícia.

Quando o agente agir com culpa, com negligência, imprudência, ou imperícia, ele não merece a aprovação do Direito. E isso só pode acontecer nos casos realmente concretos, se o mesmo poderia ter outra atitude, no caso do agente ter condições de evitar o ato ilícito.

Quanto ao nexos causal ou relação de causalidade não é mais que o elo que existe entre a conduta e o resultado, por exemplo: alguém assediou a vítima (conduta do agente), e a vítima ficou com vários problemas psicológicos (resultado). O artigo 13 do Código Penal cita: “O resultado, de que depende a existência do crime, somente é imputável a quem lhe deu causa. Considera-se causa a ação ou omissão sem a qual o resultado não teria ocorrido”. (DAMÁSIO, 2001, p.32).

Nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002, os quais garantem a tutela jurisdicional àquele que teve seu direito violado, seja tendo a responsabilidade subjetiva ou objetiva, e que sofreu algum tipo de dano, através de um ato ilícito praticado contra este, e que por consequência tem a obrigação de reparar esse dano. Nos termos do Código Civil de 2002, que nos remete ao dano e o dever de indenização a vítima.

Foi explanada na pesquisa deste capítulo: considerações gerais sobre o assédio, a moral, a culpa, a responsabilidade subjetiva e objetiva dos agentes envolvidos no ilícito, o nexos causal, aquilo que liga o ato ao seu resultado, bem as leis como a Constituição Federal, a OIT- Organização Internacional do trabalho, que protegem a dignidade do ser humano e sua cidadania, dando-lhe o verdadeiro valor e respeito a todos. Destaca-se a importância

das pessoas observar tudo ao seu redor e analisar o quanto é bom respeitar e ser respeitado, viver num ambiente saudável, ter boas relações no ambiente do trabalho, conhecer as leis para conhecer os seus direitos. Propiciar um ambiente de trabalho harmonioso, sem nenhum tipo de assédio. Viver feliz em comunhão com todos, com humildade e presteza.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Seguem algumas decisões favoráveis e desfavoráveis quanto à indenização fixada a título da assédio moral. As primeiras, favoráveis, sempre ressaltam o comportamento hostil do empregador, e conseqüentemente, o desequilíbrio emocional causado. Nessas decisões, se idêntica o dano, o comportamento do empregador, o ato ilícito e o nexos causal – os elementos que caracterizam a responsabilidade e conseqüentemente, a indenização.

E as decisões não favoráveis são marcadas pela ausência de provar o ato ilícito praticado pelo empregador e as conseqüências que esse ato gera ao empregado. E por falta de provas, não se consegue caracterizar o assédio, não consegue identificar os elementos que caracterizam a responsabilidade.

4.3.1 Decisões favoráveis ao empregado:

Processo - - RO 00893201103903007 0000893-79.2011.5.03.0039

Órgão Julgador - Primeira Turma –Publicação - 17/02/2012, 16/02/2012. DEJT. Página 108. Boletim: Não. Relator Emerson Jose Alves Lage

O assédio moral é conceituado como a manipulação perversa e insidiosa praticada pelo agente ofensor que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes. No âmbito do contrato de trabalho, é caracterizado pelo comportamento hostil de um superior hierárquico que tem por objetivo degradar o ambiente de trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho, através de atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada. Tratando-se, pois, de conduta abusiva, em contrariedade ao direito, que viola o direito de personalidade do empregado, aviltando sua honra e dignidade, **é cabível a reparação (grifo**

nosso) por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição da República;

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, RO - 0000533-95.2012.5.18.0006, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, 26/07/2013)

(TRT/SP - 00410000420075020050 (00410200705002000) - RO - Ac. 4ªT 20110155712 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011)

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DO TRABALHO.

Constatado o rebaixamento de cargo e, por conseguinte de salário, após o retorno da licença-maternidade, sem qualquer causa plausível que justificasse o procedimento do empregador, salvo o argumento de que a maternidade interferiria no desempenho profissional, configurada a afronta ao princípio da dignidade humana e do valor do trabalho humano. A duplicidade de funções da mulher no meio social, como mãe, esposa, doméstica, chefe de família e, mais importante, como trabalhadora é fato conhecido. No entanto, o perfil das mulheres casadas, grávidas ou mães é o que mais sofre com a prática do assédio moral nas empresas. Configurada a retaliação, **a indenização por danos morais é medida que se impõe, “grifo nosso”;**

TRT/SP - 02449200703602006 - RO - Ac. 4ªT 20081048577 - Rel. SERGIO WINNIK - DOE 12/12/2008;

TRT/SP - ASSÉDIO MORAL. PRESSÃO PARA ATINGIMENTO DE METAS - Data da publicação da decisão - 29/06/2010.

ASSÉDIO MORAL. PRESSÃO PARA ATINGIMENTO DE METAS.

A ré, com a finalidade de pressionar seus vendedores a alcançarem as metas impostas, os ofendia verbalmente, além de ameaçá-los de serem dispensados, fato que tornava hostil o ambiente de trabalho. Como se não bastasse, a demandada determinava aos vendedores que fizessem venda casada, ou seja, deveriam incluir nas vendas as garantias e seguros, prática abusiva que é proibida pelo código de defesa do consumidor. E nem se alegue com a tese de que o reclamante auferia vantagens com essa conduta, pois, em razão da subordinação direta ao empregador e da condição de dependência profissional e econômica, o empregado muitas vezes acaba por aceitar as condições que lhes são impostas, mesmo que isso afronte seus valores íntimos, o que, sem sombra de dúvida, também acarreta lesões no âmbito moral. A exigência de preenchimento de metas, por si só, não caracteriza o assédio moral, por inserir-se no poder diretivo do empregador, devendo, entretanto, ser praticada de **forma quenão (sic) cause constrangimentos morais ao empregado, o que não se observa no caso dos autos, “grifo nosso”;**

4.3.2 Decisões desfavoráveis ao trabalhador:

(TRT/SP - 00010792620115020332 - RO - Ac. 10ªT 20120557112 - Rel. MARTA CASADEI MOMEZZO - DOE 22/05/2012)= "Do alegado assédio moral. O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa

à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e a deterioração do ambiente de trabalho. No caso sob exame, a testemunha do autor declarou que o único tratamento diferenciado que o reclamante recebe por parte do reclamado é a não realização das horas extras. Assim, ao contrário do que pretende o recorrente, a prova oral produzida nos autos não comprovou que o autor é vítima de discriminação, de tratamento desrespeitoso e humilhante. **Não restou caracterizada, dessa forma, a prática de assédio moral pelo empregador, “grifo nosso”.** RECURSO ORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.”;

Processo: 6. 0000053-05.2012.5.03.0049 RO (00053-2012-049-03-00-2 RO) - Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora

Relator: Jose Miguel de Campos

Revisor: Heriberto de Castro

Vara de Origem: 1a. Vara do Trabalho de Barbacena

Publicação: 13/09/2012. EMENTA: ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. O assédio moral consiste em uma perseguição psicológica que expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento, sendo potencialmente causadoras de danos morais. **Não caracterizada a conduta assediadora “grifo nosso”** por parte de qualquer preposto patronal, não faz jus a obreira à reparação pleiteada;

Processo nº 0000684-73.2016.5.11.0052 (RO)

Recorrente: Ana Paula Lucena Reis Lima

Recorrido: Call Tecnologia e Serviços Ltda.

Relator: Maria de Fátima neves Lopes

Data de publicação: 26/02/2018

ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVADO. Para a configuração do ato ilícito do empregador é necessário a prova dos fatos que possibilite a correta tipificação da conduta patronal. No caso, a prova oral produzida pela parte autora revelou-se insuficiente para comprovar sua pretensão. Assim, a reclamante não se desconstituiu do ônus de provar o alegado assédio moral, razão pela qual **não há falar em indenização por dano moral decorrente de assédio (grifo nosso)** que teria sido vítima por parte de sua chefe imediata. Recurso conhecido e não provido.

(TRT-11 00006847320165110052, Relator: MARIA DE FATIMA NEVES LOPES, Gabinete da Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes.

O assédio moral, conforme Garcia (2017, p. 26) tem “o objetivo normalmente é de excluir o empregado dos quadros da empresa, levando-o à ruína.” e ainda continuar dizendo que:

No assédio moral no trabalho a violência psicológica é praticada, com reiteração, normalmente por meio de perseguição, intimidação, tratamento abusivo, humilhação ou discriminação, podendo haver afrontas verbais, posturas injustas, comentários negativos, rebaixamento e imposição de inatividade e de isolamento no ambiente laboral.” GARCIA (2017, p. 27)

Nos termos da Constituição Federal, no artigo 5º, *caput*, todos os trabalhadores, sem exceção, incluindo empregador e empregados, são iguais e devem ter o mesmo tratamento, ou seja, deverá haver um equilíbrio, tendo um tratamento com liberdade, justiça e

fraternidade. Cada um fazendo sua parte, tendo respeito ao seu próximo, haverá harmonia, e assim o trabalho vai realmente enobrecer o país, trazendo dignidade para as pessoas humanas.

Quando a vítima procura ajuda no Poder Judiciário Trabalhista, ela deverá estar ciente de que tudo será avaliado: todas provas possíveis, as condições do empregador, as testemunhas, documentos, perícias, aliás, tudo o que envolve aquela demanda.

A Justiça trabalhista agirá com imparcialidade, isonomia em relação às partes interessadas, aplicará os princípios constitucionais, os princípios do direito do trabalho, e assim ao final julgará a favor ou não do vítima, ou mesmo do empregador. A Justiça vai prevalecer.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os princípios da Continuidade, da Livre iniciativa e da Dignidade da pessoa humana, respectivamente, significa que espera-se que o empregado trabalhe na empresa por um tempo razoável, pois ele precisa se sentir útil à sociedade, precisa do salário para o seu sustento e da sua família. Por outro lado, a empresa, como empreendedora, passa a ter a livre iniciativa, a liberdade em atuar na sociedade, tendo sua função social, qual seja: lucrar, produzir riquezas, alocar seus funcionários, contribuir com impostos, enfim, fazer bem a todos, além de cuidar que tenha nela um ambiente sadio, respeitoso, valorizando o trabalho de cada funcionário, tratando a todos com dignidade, com responsabilidade, e tendo o retorno favorável que é o seu lucro e crescimento financeiro e econômico.

Na admissão, a empresa faz um contrato com o trabalhador, no qual estão relacionados todas as obrigações do empregado e seus direitos. Quando ela desrespeita as normas ali contidas, comete falta grave, por exemplo: quando cobra prestação de serviço além do estipulado na relação trabalhista, agindo com excessivo rigor contra seu empregado ou deixa de pagar os salários em dia, não deposita o valor devido FGTS, pratica assédio, dentre outros.

No assédio moral, além das humilhações, vexame, com exposição ao ridículo diante dos colegas de trabalho, acarreta perturbações psicológicas no empregado que começa a ficar doente, diminui o seu ritmo de trabalho e precisa sair de licença-médica.

A vítima poderá procurar seu sindicato, se não tiver; procurar ajuda psicológica, a ajuda do Ministério Público do Trabalho; ou um profissional da área do direito trabalhista para interpor uma ação de reparação de danos extrapatrimoniais; para que seja responsabilizado aquele que causou o ilícito e dar orientações ao empregado podendo pleitear a rescisão indireta, que é quando o empregador comete falta grave contra seu funcionário.

A empresa tendo conhecimento deste problema, deverá tomar as providências cabíveis, no sentido de cessar as agressões psicológicas, as humilhações, os assédios. Faz-se necessário que a empresa esteja sempre atualizada de todos os direitos e deveres dos seus funcionários e também da sua responsabilidade.

Com a reforma trabalhista nos artigos 223-A a 223-F da CLT, que ocorreu em 2017, a qual cuidou também do dano extrapatrimonial, e que está incluído o assédio moral de forma implícita, e assim, as vítimas, tanto o trabalhador, quanto a pessoa jurídica, se sofrerem

dano de natureza extrapatrimonial, violação na sua dignidade, na sua honra, poderão interpor uma ação de reparação de danos extrapatrimoniais.

Conclui-se que o assédio moral é algo inaceitável no ambiente do trabalho, pois acaba prejudicando vários setores da sociedade, desde as vítimas que podem ser pessoa física ou jurídica, até aos cofres públicos. Todos perdem de alguma forma.

Portanto, é preciso que as empresas, bem como seus funcionários fiquem alertas para que não ocorra o assédio moral entre seus pares.

REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce – **Vade Mecum Acadêmico de Direito –Rideel** – Editora Rideel- 23ª edição- Casa Verde – São Paulo – 2016.

ASSAD, Raquel Abdo El v- **Assédio moral no emprego** - Visa expor as causas e consequências do assédio moral no emprego. - Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1139/Assedio-moral-no-emprego> acesso no dia 02 de agosto de 2017.

AZADINHO, Felipe da Silveira – **Qual a diferença entre responsabilidade subjetiva e objetiva?** – disponível em: <<http://direitodetodos.com.br/qual-a-diferenca-entre-responsabilidade-subjetiva-e-objetiva/>> acessado em 03 de março de 2018.

BONJARDIM. Rosane, - **Motivos para rescisão indireta do contrato de trabalho**- disponível em <<https://rmonjardim.jusbrasil.com.br/artigos/183315550/motivos-para-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho>> 2015. Acesso em 05 de jul. 2018.

BRASIL (1943) - **Art. 9 consolidação das leis do trabalho - decreto lei 5452/43**- disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10765747/artigo-9-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 24 de mar. 2018.

BRASIL – Superior Tribunal de Justiça- **Sumula 37** (1992) - (Súmula 37, CORTE ESPECIAL, julgado em 12/03/1992, DJ 17/03/1992) - Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.> > acesso em 24 de junho de 2018.

BRASIL Assembleia Legislativa do estado de Pernambuco- Lei 13.314, de 15 de outubro de 2007/ EMENTA: **Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas.** Disponível em <<http://aspolpe.com.br/site/wp-content/uploads/2013/05/Lei-Ordinaria-13314-2007.pdf>> Acesso em 12 de mar. de 2018.

BRASIL, **Decreto-lei N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 22 de jun. de 2018.

BRASIL, Ministério Público Federal - (**Assédio moral, assédio sexual e Discriminação, p. 7, 2015**) - Disponível em <<http://www.mpf.mp.br/para-o-cidadao/ouvidoria/publicacoes/assedio-moral-sexual-e-discriminacao-saiba-mais-sobre-essas-distorcoes-de-conduta-no-ambiente-de-trabalho>> - acesso em 06 de dez de 2017.

BUENO, Silveira. (2001, pag.69) **Minidicionário da língua portuguesa.** Ensino Fundamental. São Paulo – FTD- Rua Rui Barbosa, 156, Bela Vista- São Paulo, 2000

CARDOSO. Aline F; PIRES. Fátima, Primeira Lei Brasileira que protege o funcionário contra assédio moral –disponível em: <http://www.rankbrasil.com.br/recordes/materias/0loe/primeira_lei_brasileira_que_protege_o_funcionario_contra_assedio_moral> acesso em 16 de maio de 2018;

CHAUI. Marilena (2004, pag. 165) - Filosofia- Volume único- Editora Ática –São Paulo-SP. 2004;

DIAS, Alves et al- **Constituição Federal-** Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> acessado em 02 de mar. de 2018;

DICIO- **Dicionário Online de Português** - Disponível em <<https://www.dicio.com.br/deliberacao/>>- acesso em 25 de mar. de 2018;

DINIZ, Maria Helena, **Curso de Direito Civil** - - 7. Responsabilidade Civil- 24^a Edição- Editora Saraiva- São Paulo- 2010;

FARACHE, Jacob Arnaldo Campos. Princípios de Direito do Trabalho. Uma síntese da obra de Américo Plá Rodriguez - **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2536, 11 jun. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/15007>>. Acesso em: 24 mar. 2018;

GONÇALVES, Carlos Roberto – **Direito Civil Brasileiro**- Volume 2 – Editora Saraiva 7 edição – Cerqueira Cesar – São Paulo – 2010;

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa – **Assédio Moral** - violência Psicológica no Ambiente de Trabalho – Editora Juspodivm- 2 edição-, 2017;

GONÇALVES, Carlos Roberto - **Direito civil brasileiro**, volume 4 :responsabilidade civil / Carlos Roberto Gonçalves. — 7. ed. — Cerqueira Cesar - São Paulo: Saraiva 2012;

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil** - IV Volume (2012) – Disponível em <<file:///D:/Downloads/Direito%20Civil%20Brasileiro%20-%20Vol.%20-%20Carlos%20Roberto%20Goncalves.pdf>> - acesso em 04 de mar. de 2018;

GREGORI, José -: Declaração universal dos direitos humanos: **biblioteca universal dos direitos humanos:** disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/declara%c3%a7%c3%a3o-universal-dos-direitos-humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>> - acesso em 02 de ago. de 2017;

GREVY. Marcos (2015) - artigos -**Assédio moral no ambiente de trabalho** - Conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, identificação dos sujeitos, consequências na saúde do assediado e conclusão desta prática tão comum e silenciosa. Disponível em:

<[https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9126/Assedio-moral-no-ambiente-de-trabalhoConsequência na saúde dos assediados](https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9126/Assedio-moral-no-ambiente-de-trabalhoConsequência%20na%20saúde%20dos%20assediados)> - acesso em 02 de dez de 2017.

JESUS, E. Damásio (2001, pag.32). Código Penal Anota – Editora Saraiva –11ª Edição – Barra Funda – São Paulo- 2001.

LOBREGAT, Marcus Vinícius. **Dano Moral nas relações individuais do trabalho**. Editora LTDA. LTr, São Paulo, 2001.

MARCELINO, Júlia Carla. Assédio Moral. **Não seja mais uma vítima**. (2018) Disponível em<http://www.ipea.gov.br/ouvidoria/index.php?option=com_content&view=article&id=761> acessado em 09 de março de 2018.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego - **Relações de trabalho I** - 2ª edição – FGV DIREITO RIO disponível em: <https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/relacoes_de_trabalho_i_2015-1_-_3.pdf> - acesso em 18 de mar. de 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. Editora Atlas – São Paulo- 2013.

MORAES, G. P. **Constituição da República Federativa do Brasil e Legislação correlata**- – Editora Atlas S.A.- Campos Elísios – São Paulo-SP- sexta edição, ano 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho** – Editora LTr. 2014 - 39ª Edição - São Paulo-SP.

PADILHA, Adriano; CABRAL, Paulo. **7 Graus**. Disponível em:<<https://www.significados.com.br/assedio/>> acessado em 01 de março de 2018.

POLETTTO, Alex Sandro Romeo de Souza; PAULO, Sidney de. (Orgs). **Diretrizes para elaboração de Trabalhos de Conclusão de Curso** – Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2015. 60p.. Disponível em<<http://www.fema.edu.br/images/diretrizespibic.pdf>> Acesso em 2 de abr. de 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. – **Princípios de direito do trabalho** Disponível em:<<https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>> - acesso em 24 de mar. de 2018.

SAGRADA Bíblia- Traduzida em português por João Ferreira de Almeida - revista e Corrigida no Brasil, com letras grandes – A unidade da fé - Novo Testamento – Editora: Sociedade Bíblica do Brasil - Barueri – SP-1998, p. 282;

SANTOS, Enoque Ribeiro dos - **O dano moral na dispensa do empregado** – Editora LTr- São Paulo, 6ª edição - 2017;

SANTOS, Lorena Rodrigues dos. SILVA; Stephanie Cristhyne Araújo da; VINHAS, Laisa Agostini; GONÇALVES, Aline; TAVARES, Rafael. **DIREITO TRABALHISTA - CONTRATO DE TRABALHO** - Disponível em<<http://direito-trabalhista.info/direitos-do-trabalhador/contrato-de-trabalho.html>> Kerdna, produção editorial Ltda. - acesso em 18 de mar. de 2018;

SANGER, Larry; WALES, Jimmy. **A ENCICLOPÉDIA LIVRE. PAÍSES NÓRDICOS**- disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/pa%c3%ades_n%c3%b3rdicos> - acesso em 06 de mar. de 2018;

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano extrapatrimonial na Lei 13.467/2007 [i.e] 2017, da reforma trabalhista**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 62-69, set./out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116283>> - acesso em 23 de jun. de 2018;

SANTOS, Dayane Cunha, **Existe diferença entre o dano moral e assédio moral no direito do trabalho?** Disponível no site<<http://cunhaadvogadosassociados.blogspot.com.br/2012/12/existe-diferenca-entre-dano-moral-e.html>> acesso em 21 de abr. de 2018;

SANTOS, Débora Ribeiro, et al - **Dicio, Dicionário Online de Português 7 Graus** – (2018). Disponível em <<https://www.dicio.com.br/abusivo/>> - acesso em 06 de mar. de 2018;

SCHMIDT, Fernando. **8 princípios do direito do trabalho que todo trabalhador quer e deve conhecer.** Disponível em:<<https://fernando8.jusbrasil.com.br/noticias/204386576/8-principios-do-direito-do-trabalho-que-todo-trabalhador-quer-e-deve-conhecer>> acesso em 24 de mar. de 2018;

SILVA, Fernanda Albin,-**As legislações aplicáveis ao assédio moral** - 07/jun/2004:Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1590/as-legislacoes-aplicaveis-ao-assedio-moral>> - acesso em 05 de dez. de 2017;

SOUZA, Talita de - **Projeto de Lei de 2001 pode criminalizar assédio moral no trabalho**- postado em 09/07/2017 15:52 / atualizado em 11/07/2017 15:18. Disponível em <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/tf_carreira/2017/07/09/tf_carreira_interna,608220/projeto-de-lei-de-2001-pode-criminalizar-assedio-moral-no-trabalho.shtml> - acesso em 04 de dez de 2017;

TRADUTOR, Google – **Comunidade do Google Tradutor.** Alphabet Inc.(2018) - Disponível em:< <https://translate.google.com.br/m/translate?hl=pt-PT>>Acesso em 10 de jul. de 2018;

TRT - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região TRT-3 - **Recurso ordinário trabalhista** - **relator** - Emerson José Lage. -: RO 00893201103903007 0000893-79.2011.5.03.0039 – publicação -17/02/2012, 16/02/2012. DEJT. Página 108 disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124299554/recurso-ordinario-trabalhista-ro-893201103903007-0000893-7920115030039>> - Acesso em 19 de out. de 2017;

TRT. (Tribunal Regional do Trabalho) 11º região – Rondônia- Ementa: **Assédio moral. Não comprovado.** Acórdão publicado em 26/02/2018. Disponível no site <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Tribunal+Regional+do+Trabalho+da+11%C2%AA+Regi%C3%A3o+TRT-11+%3A+00006847320165110052>> - acesso em 14 de ago. de 2018;

TRT. - **Recurso Ordinário Trabalhista.** Relator: Elvecio Moura dos Santos -Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18: RO 00005339520125180006 GO 0000533-95.2012.5.18.0006 -Órgão Julgador:3ª turma-Julgamento: 26 de Julho de 2013- Disponível em <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208321059/recurso-ordinario-trabalhista-ro-5339520125180006-go-0000533-9520125180006>> acessado em 19 de ago. de 2017;

VALENTE, Heloisa - **Pesquisa diz que a grande maioria das vítimas não denuncia o agressor** - Disponível em <<https://www.comvagas.br/profissoes/acontece/no-mercado/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>> - Acesso em 04 de dez de 2017.

XEREZ, Lena Marcílio – **Tutela jurídica do Empregado em Face de Assédio Moral.** Editora LTr- São Paulo - 2015.

ZANOTI. Luiz Antônio Ramalho – **Manual de direito do trabalho 3º ano-** Edição - revista e atualizada - (PDF) 2017.