

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE**

**MARIA DE SOUZA ALVES NETA**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: RESPONSABILIDADE TRABALHISTA  
PELOS MAUS-TRATOS E HUMILHAÇÕES SOFRIDOS NO AMBIENTE DE  
TRABALHO.**

**ARACAJU**

**2017**

**MARIA DE SOUZA ALVES NETA**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: RESPONSABILIDADE TRABALHISTA  
PELOS MAUS-TRATOS E HUMILHAÇÕES SOFRIDOS NO AMBIENTE DE  
TRABALHO.**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, como requisito parcial para a conclusão do curso de Bacharelado em Direito.

**ORIENTADOR: Prof. Me. Carlos Augusto Lima Neto.**

**ARACAJU**

**2017**

A474a ALVES NETA, Maria de Souza

Assédio Moral No Trabalho: responsabilidade trabalhista pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho/ Maria de Souza Alves Neta. Aracaju, 2017. 51 f.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito

Orientador: Prof. Me. Carlos Augusto Lima Neto

1. Assédio Moral no Trabalho 2. Maus-tratos no Ambiente de Trabalho 3. Responsabilidade Trabalhista I. TÍTULO.

CDU 349.2 (813.7)

Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca da FANESE

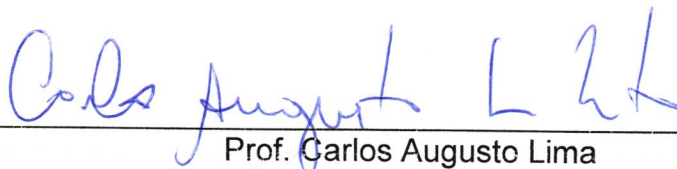
MARIA DE SOUZA ALVES NETA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: RESPONSABILIDADE TRABALHISTA  
PELOS MAUS-TRATOS E HUMILHAÇÕES SOFRIDOS NO AMBIENTE DE  
TRABALHO.**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, como requisito parcial para a conclusão do curso de Bacharelado em Direito.

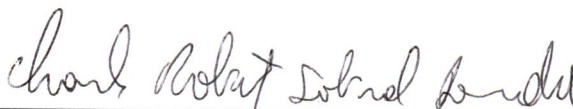
Aprovada em 10/06/17

BANCA EXAMINADORA



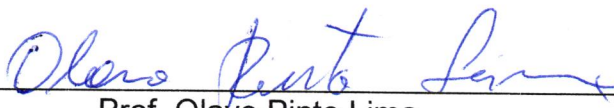
---

Prof. Carlos Augusto Lima  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



---

Prof. Charles Robert Sobral Donald  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



---

Prof. Olavo Pinto Lima  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois foi ele que me permitiu viver cada momento de minha graduação. Obrigada senhor pela saúde, pela oportunidade de aprender e superar todas as dificuldades e finalizar minha graduação.

Agradeço quem amo em especial minha mãe, Raimunda Souza, obrigada minha rainha, sem seu apoio nunca iria conseguir concluir o curso de direito.

Aos meus filhos Khauan Souza Santiago e Luiza Yasmim Souza Santiago, vocês me permitiram conquistar, buscar, viver, mesmo que para isso por muitas vezes abrisse mão de participar das brincadeiras, das festas e dos encontros familiares. Vocês são uns presentes de Deus em minha vida, por vocês faria tudo novamente do mesmo jeito. Obrigada pela compreensão.

Os meus agradecimentos as minhas amigas Greicy J. Santos, Nancy Caroline Santana, Letícia Maria, Mayra Gordiano e Glécia Barros. Vocês foram fundamentais em minha graduação, pois sempre com um sorriso, um abraço, um carinho ou uma palavra amiga. Fizeram com que acreditasse e que valia apena continuar. Valeu, vou levá-las comigo pra sempre no meu coração. Amo todas vocês.

Aos meus irmãos e todos meus sobrinhos, que são pessoas batalhadoras e sempre me ensinaram a nunca desistir. Vocês foram o espelho em minha jornada acadêmica. Obrigada por fazer parte de mim.

Aos professores Fernando Ferreira, Marcelo Pontinho, Antonina, América, Clara Angélica, Fábio Brito e muitos outros que fizeram do meu sonho realidade. Obrigada por serem os condutores desta jornada, vocês foram imprescindíveis para ampliar meus conhecimentos.

Foram cinco anos, neste momento minha imaginação toma forma de história que é revivida através de lágrimas ou de um sorriso. São tantos momentos que ficaram na memória e pessoas que vou levar para resto de minha vida, pois além do aprendizado que obtivemos na academia, fui contemplada com bons amigos.

“Seja comum, seja simples, seja você quem for.  
Não há necessidade de ser importante, a única  
necessidade é de ser real. Ser real é  
existencial. Ser importante é viagem do ego”.

(OSHO).

## RESUMO

Para o direito do trabalho e para a CLT, no contrato de trabalho é preciso ter algumas regras específicas para que o trabalhador possa ter seus direitos trabalhistas reconhecidos, como por exemplo: remuneração, subordinação, continuidade, onerosidade e pessoalidade entre outros. O contrato poderá ser tácito ou presumido, isso para garantir que não ocorra nenhum abuso por parte dos empregadores, porém, existem muitos tipos de abusos no direito trabalhista, uma verdadeira afronta à legislação brasileira. A constituição brasileira assegura vários direitos na área trabalhista, em especial relacionado aos direitos fundamentais como dignidade da pessoa humana, saúde física e moral, bem como os direitos personalíssimos, um bom exemplo é o direito à integridade moral, proteção à honra, imagem, liberdade, entre outros. O assédio moral está no centro desses direitos, que nada mais é do que um abuso no ambiente laboral à pessoa humana, onde afeta o indivíduo nos aspectos físicos, morais e psíquicos. Quando o ambiente trabalhista envolve empregado e empregador à subordinação contratual é sempre inevitável, porém, o empregador ou chefes de empresas por falta de preparo ou poder desordenado acabam por abusar de tais prerrogativas hierárquias, agredindo e humilhando o trabalhador, confundindo totalmente a diferença de administrar e organizar com humilhar e rebaixar seus subordinados dentro das empresas. A subordinação não vem implicitamente expressa no contrato de trabalho, porém, está lá implicitamente exposta para os trabalhadores, reforçando ainda mais o desrespeito no ambiente de trabalho. Esses desrespeitos são tão abusivos, que os trabalhadores devem ter obediência às normas internas das empresas. O presente trabalho vem com objetivo de garantir ao trabalhador melhor condição no trabalho, respeitando seus direitos, destacando-se o princípio da dignidade humana na proteção ao trabalhador por um ambiente sadio e equilibrado para que esse não sofra nenhum tipo abuso ou maus-tratos pelo empregador nas empresas. Desta feita, pode-se afirmar que o trabalho dignifica o homem perante a sociedade, porém, para isso precisamos de ambiente harmônico, sem nenhuma ofensa à honra, à integridade psíquica e física do indivíduo.

**Palavras-chave:** Assédio Moral no Trabalho. Maus-tratos no Ambiente de trabalho. Responsabilidade trabalhista.

## ABSTRACT

To the right of labour and to CLT, on the lease of work you need to have some specific rules for which the employee could have their labor rights recognized, such as: remuneration, subordination, continuity, cost and personhood among others. The agreement may be presumed or tacit, that to ensure there won't be any abuse by employers, however, there are many types of abuses in the labor law, a real affront to brazilian legislation. The brazilian Constitution guarantees various rights in the labor area, especially related to the fundamental rights as human dignity, moral and physical health, as well as personal rights, a good example is the right to moral integrity, honor, image protection, freedom, among others. Bullying is at the center of the copyright, which is nothing more than an abuse in the workplace to the human person, where it affects the individual physical aspects, physical and moral. When the labor environment involves employee and employer to contractual subordination is always inevitable, however, the employer or heads of companies for lack of preparation or disordered power eventually abuse such prerogatives hierarchies, assaulting and humiliating the worker, totally confusing difference to administer and organize to humiliate and debase their subordinates within companies. Tying not implicitly expressed in the contract comes to work, however, is there implicitly exposed workers, reinforcing even more disrespect in the workplace. These violations are so abusive, that workers should have obedience to the internal rules of the companies. The present work comes with the objective of ensuring worker better condition at work, respecting their rights, including the principle of human dignity in the worker protection for a healthy and balanced environment so that this does not suffer any kind of abuse or ill-treatment by the employer. This time, we can say that work dignifies the man towards society, but for this we need harmonic environment, no offense to reputation, psychic and physical integrity of the individual.

**Keywords:** Bullying at work. Mistreatment in the workplace. Labor liability.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1</b>	<b>Conceitos de assédio moral .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2</b>	<b>Atos ilícitos e abuso moral .....</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS ASPECTOS GERAIS NO MEIO TRABALHISTA .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1</b>	<b>Conceitos De Direito Do Trabalho.....</b>	<b>24</b>
<b>3.2</b>	<b>Evoluções Históricas.....</b>	<b>24</b>
<b>3.3</b>	<b>Princípios Do Direito Do Trabalho.....</b>	<b>27</b>
3.3.1	Princípio da Proteção.....	28
3.3.2	Princípio da Irrenunciabilidade De Direitos .....	28
3.3.3	Princípio da Continuidade da Relação de Empregado .....	29
3.3.4	Princípio da Primazia da Realidade .....	29
3.3.5	Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva .....	29
3.3.6	Princípio da Intangibilidade Salarial .....	30
<b>4</b>	<b>ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>31</b>
<b>4.1</b>	<b>Consequências Do Assédio Moral .....</b>	<b>32</b>
4.1.1	Aspectos Gerais no Ambiente de Trabalho .....	34
<b>4.2</b>	<b>Aspectos Gerais Da Legislação Em Assédio Moral.....</b>	<b>36</b>
<b>5</b>	<b>RELAÇÃO NO ESTRANGEIRO SOBRE TEOR ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>40</b>
<b>5.1</b>	<b>O.I.T e direito estabelecido .....</b>	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>RESPONSABILIDADE TRABALHISTA NAS EMPRESAS .....</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>46</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>49</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Antes de abordar o assédio moral no trabalho é preciso lembrar-se do contexto histórico da relação trabalhista no Brasil.

Os direitos trabalhistas foram conquistados a passos lentos na sociedade brasileira. Primeiramente teve o cenário que apresentava a total exploração com os negros, os pobres, as mulheres e crianças do nosso país. Transformados em servos, precisando trabalhar arduamente para sobreviver, devendo submeter-se à vontade de seus proprietários.

Na indústria iniciava-se o capitalismo mundial, onde as regras da época eram poucas ou quase nada favorável ao trabalhador. Surgiam duas classes sociais a burguesia e o proletariado, esse vendia sua mão de obra para os donos de fábricas, como se escravo fosse. O direito trabalhista surge em condições precárias colocando o trabalhador sempre em posição de inferioridade.

Na era Vargas ocorre uma evolução, pois, foi criado o Ministério do Trabalho e com ele, algumas Leis com avanços significativos para beneficiar o trabalhador. Surgindo também garantias sindicais, tais como: a constituição brasileira de Getúlio Vargas assegurou garantias sindicais e aposentadorias mais justas.

Contudo, o assédio moral foi inserido a partir do ano de 1999 no Brasil, através de alguns projetos de leis que se iniciaram no estado de São Paulo e Rio de Janeiro para atender o direito trabalhista na esfera Administrativa. Permanecendo os traços da discriminação mantidos ao longo do tempo, ficando clara que a falta de respeito com os trabalhadores era muito presente no meio laboral.

O assédio moral está em todos os meios sociais, seja na seara educacional, familiar, trabalhista e abrange todos os tipos de constrangimentos e repetições de conduta abusiva, causando dano à dignidade e integridade do indivíduo no ambiente de trabalho.

Devido as grandes mudanças ocorridas nos meios organizacionais, sociais, econômicos nos últimos tempos, tem ocorrido um elevado número de abusos morais nas empresas. Pois, no mercado cada vez mais competitivo e a busca de capitalismo social, a sociedade se transformou, sem precedente, para uma crise de identidade social.

A perversidade dos chefes que controlam o sistema e a gestão de algumas empresas são frutos do descaso com a saúde física e mental do funcionário.

A responsabilidade Civil Trabalhista é uma norma que através de analogia garante os direitos trabalhistas. A Constituição Federal no art. 5º V e X, também garante os direitos dos trabalhadores perante a moral, à honra e à imagem do indivíduo.

Precisamos de políticas públicas eficientes voltadas ao trabalhador para garantir melhores condições trabalhistas, dignidade e assistência no âmbito jurídico ao trabalhador. Para isso, precisamos aplicar todos os meios e critérios possíveis no combate ao assédio moral nas empresas. O direito trabalhista é muito dinâmico, para isso, devem-se reforçar as normas, com jurisprudências e súmulas, com o propósito de inibir as ações discriminatórias por parte dos empregadores no ambiente de trabalho, será o melhor meio de evitar que posteriormente possam ocorrer possíveis reincidências.

Baseado nos pontos descritos procedeu-se a pesquisa sobre assédio moral no trabalho. Os objetivos específicos do presente trabalho são: verificar os princípios e as garantias fundamentais do trabalhador, bem com seus direitos, destacando-se o princípio da dignidade humana na relação empregado e empregador; Indagar os abusos e maus-tratos sofridos no ambiente de trabalho e averiguar a responsabilidade trabalhista dos empregadores pelo assédio moral na relação trabalhista e garantir o direito do trabalho através de normas específicas e eficientes.

O procedimento metodológico adotado foi principalmente pesquisas de jurisprudência, doutrina do direito do trabalho, artigo científico, pesquisa bibliográfica, obras e meio eletrônico abordado sobre assédio moral no trabalho.

honra da trabalhadora . A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. HORAS EXTRAS - REGISTROS DE FREQUÊNCIA - ÔNUS DA PROVA A Eg. Corte de origem consignou que as horas extras foram deferidas com base na jornada revelada pelas provas testemunhais. Assim, ainda que fossem acolhidos os argumentos da Reclamada quanto ao ônus da prova, persistiria o fundamento mencionado, suficiente para manter incólume o desfecho da controvérsia. Recurso de Revista não conhecido.

É de suma importância destacar que situações de assédio moral estão cada vez mais corriqueiras nas agências bancárias, pois, a sobrecarga e as cobranças decorrentes das metas a ser cumpridas formam um número relevante de funcionários que não querem atuar nessa área, sobrecarregando mais os que ali ficam.

A vítima que sofre assédio moral poderá apresentar vários transtornos, como por exemplo: dorme mal, fica apreensivo, estresse elevado, mau humor, entre outros. Fazendo com que os sintomas permaneçam por muito tempo. Neste viés, podemos afirmar que o assédio moral é sem sombra de dúvida, um dos piores males do nosso século, pois, através dele poderão surgir outras doenças com um nível alto de gravidade. Importante destacar que cada caso de assédio moral precisa ser analisado individualmente por se tratar de um ato personalíssimo do indivíduo, podendo se manifestar de diversas formas.

Podemos ressaltar que existem diferenças entre assédio moral no trabalho e conflito no trabalho. Vejamos o entendimento de Marie-France Hirigoyen.

Em um conflito, as recriminações são faldas (a guerra é aberta, de alguma maneira). Ao contrário, por trás de todo procedimento de assédio, existe o não falado e o escondido. Mesmo que as situações de conflitos sejam custosas e inoportunas para uma empresa, todos estão conscientes em reconhecer sua utilidade. (Hirigoyen p.24)

O conflito configura uma situação onde as partes não aceitam o ponto de vista do outro, gerando uma discussão aberta. Já o assédio moral a situação é o inverso, pois, geralmente um dos envolvidos exerce o poder de dominação e o outro é mais frágil hierarquicamente, o que torna a relação de trabalho agressiva e abusiva.

Desta feita, pode-se abordar o assédio individual e o assédio coletivo que tratam de nomenclaturas diferentes sobre os tipos de assédio moral. No assédio individual a perseguição é evidente e pessoal, ou seja, o agressor procura inibir sua vítima com autoritarismo exacerbado. Já no assédio coletivo geralmente vem

formado por grupo de pessoas que formam aliança com objetivo de atingir um indivíduo. Geralmente parte do profissional com o perfil de chefe ou superior hierárquico e seus comparsas, que, por muitas vezes são apenas pessoas medíocres de fácil convencimento, fortalecendo o assédio.

O assédio moral não pode ser confundido com normas e obrigações estabelecidas nas empresas, onde estão inseridas no contrato de trabalho. Na mesma sorte, não poderá ser confundido assédio moral com críticas construtivas para o melhor desempenho das atividades laborais.

Ademais, não se pode deixar de observar em relação ao OBJETIVO, isto é, determinadas empresas estipulam a missão, visão e objetivo, assim, quando o objetivo é atingir um nível muito alto na missão da empresa, o funcionário precisa de mecanismo eficaz para que esse objetivo não torne posteriormente uma forma de opressão dentro da empresa. Levando o empregado a um desgaste emocional, pois, não conseguiu acompanhar a obrigação determinada pelo empregador. Portanto, se o empregador no momento da abordagem e na tentativa de estimular o empregado ao melhor desempenho, mantêm pressão ríspida chegando a exploração, está configurando a ofensa pessoal, um assédio moral.

Alguns estudos mostram que existe uma grande diferença na porcentagem de vítimas em assédio moral entre homem e mulheres. De acordo com (HIROGOYEN, p.49.2001), "70% são mulheres e 30% homem". Porém, não se pode deixar de citar que esse número pode ser diferente na atual sociedade; em 2011, no Brasil, fora realizada uma pesquisa pela médica Margarina Barreto da PUC-SP, chegando à conclusão que:

Sim, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho. Segundo pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens – 65% das entrevistas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados. (SENADO FEDERAL. p.9, 2011)

A discriminação é um ponto relevante na sociedade brasileira, de modo que o assédio moral reflete ainda mais no meio social, nas etnias, raças e gênero.

Quando nos referimos a assédio moral, muitos ainda ou confundem com assédio sexual, pensando ser a mesma espécie de agressão. Porém, não é. No assédio moral o abuso é psicológico, discriminatório ao indivíduo, já o assédio sexual é um agravante do assédio moral, tornando assim o agressor mais perigoso e

ofensivo. Frise-se que, apesar de ferir a honra e a dignidade humana no ambiente de trabalho o assédio sexual é mais comum contra mulheres, por serem consideradas frágeis, sendo muitas vezes tratadas como objeto à disposição dos empregadores. Tornando o ambiente de trabalho machista, hostil e ofensivo.

Assim, segundo dados da central de atendimento a mulher, da secretaria de polícia para as mulheres, dos 3.478 relatos de violência sexual registrados em 2015, 6,24% aconteceram no ambiente de trabalho. Fontes: MTPS.12/03/2016.

Concomitantemente, a legislação brasileira na lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001 inseriu ao Código Penal o seguinte: "Constranger alguém no intuito de obter vantagens ou favorecimento sexual prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício, emprego, cargo ou função, a pena prevista é de detenção e 1 a 2 anos".

São exemplos comuns de assédio moral:

- ✓ Retirar autonomia do empregado;
- ✓ Induzir ao erro o empregado nas tarefas, negar informação importante para o melhor desempenho em suas atividades laborais;
- ✓ Contrapor diariamente todas as decisões, bem como criticar com hostilidade suas atividades de modo injusto e exagerado;
- ✓ Atribuir atividades diversas de sua atribuição de maneira corriqueira;
- ✓ Agredir oralmente ou com gestos desrespeitosos, ameaças psíquica ou fisicamente;
- ✓ Criticar sua vida privada, sua orientação sexual ou convicções;
- ✓ Espalhar fatos e boatos a respeito do trabalhador humilhando perante seus colegas no ambiente de trabalho;
- ✓ Invadir sua vida privada através de meio de comunicação;
- ✓ Ignorar problemas pessoais e principalmente de saúde com orientação médica prescrita;
- ✓ Deixar o empregado fora de eventos, confraternizações, almoço e atividades junto com os colegas.

## 2.1 Conceitos de assédio moral

Inicialmente pode-se descrever assédio moral como um ato abusivo, discriminatório e humilhante inerente um indivíduo no ambiente de trabalho. É toda e qualquer conduta abusiva que atenciosamente e frequentemente ocorre no meio trabalhista, seja ela física ou psíquica, onde o trabalhador é exposto a humilhação vexatória, fazendo com que fique com baixa autoestima e problemas psicológicos que podem ocasionar doenças mais graves, como depressão ou estresse.

Neste diapasão, assédio moral é toda conduta ou comportamento abusivo, gestos ou palavra que afeta a personalidade do indivíduo, bem como, afeta sua honra, sua dignidade, sua integridade psíquica e física, ameaçando seu emprego ou hostilizando o ambiente de trabalho.

No mesmo sentido, o direito entende na jurisprudência bem como na doutrina majoritária a conceituação sobre assédio moral no trabalho como o fenômeno social em desenvolvimento na busca de valores capitais, não morais e éticos.

Assim, assédio moral no teor psicológico é quando um grupo de pessoas ou um indivíduo executa abusos psicológicos extremos, de forma frequente e contínua sobre outro indivíduo ou grupos de pessoas, no qual existe uma relação de poder hierárquico no ambiente de trabalho, com o objetivo de maltratar, humilhar ou perturbar a vítima no exercício de suas atividades laborais.

## 2.2 Atos ilícitos e abuso moral

O direito consiste em legislações, sanções, obrigações e punições entre outros meios para evitar atos ilícitos e abusos no geral. Neste sentido, vejamos:

“Ilícito é todo ato que emana direta ou indiretamente da vontade do agente e ocasiona efeitos jurídicos contrários à ordem jurídica. Em sentido estrito, “é todo fato que, não sendo fundado em direito, cause dano a outrem”. A conduta ilícita será contrária à lei, à moral, à ordem pública e aos bons costumes, uma vez que foi praticada com infração ao dever geral de não lesar ninguém. Assim é, pois o ato ilícito não viola somente uma norma jurídica, mas direitos subjetivos de outrem”. ( FERNANDES. 2013, p130.)

Na órbita trabalhista, como já mencionado antes, assédio moral é também uma exposição do trabalhador em variados tipos de humilhação ou constrangimento

durante o exercício laboral. O bullying também é exercido durante as atividades laborais, seja nas escolas ou universidades, onde pessoas desempenham funções trabalhistas ou exerçam atividades com características distintas, por exemplo, podem estar estudando.

O 'bullying' trata-se de um grupo de pessoas que praticam algumas condutas como, isolamentos, chacotas e humilhações, etc. Porém, ambos têm o mesmo diapasão, pois, as pessoas sofrem assédio moral em ambiente que necessariamente era pra cuidar e educar, em ambiente completamente social, seja ele escolar onde os alunos desenvolvem estudos para futuramente ter uma profissão, seja no ambiente de trabalho onde esses já estão inseridos no mercado de trabalho.

Destarte, pode-se dizer que o assédio moral e o 'bullying' são constrangimentos que afetam a dignidade humana, porém, em situações distintas, podendo também ocorrer em ambiente diferente, só que, quase sempre, com a mesma intenção. Por sua vez, em ambas as situações geram dano moral, tendo em vista os dissabores sofridos pela vítima, e, principalmente, pela ofensa a sua identidade e dignidade. A causa geradora da humilhação ou da agressão não importa, mesmo sendo de um aluno, um trabalhador, um chefe ou de um professor, o que precisa ser observado em conta é o ato ilícito, o abuso propriamente sofrido, ou seja, o dano moral.

A opressão nas organizações escolares e nas empresas provoca assédio moral como já ressaltado anteriormente, pois, as diferentes formas de maus-tratos abordadas nesses ambientes são muitas vezes sem qualquer tipo de conhecimento por terceiros, causando lesões irreparáveis à vítima. Os chefes ou detentores de poderes, como por exemplo, empregadores, muitas vezes ameaçam os seus subordinados sem nenhuma justificativa plausível, um bom exemplo, é a ameaça como perda de cargo ou de função e, sobretudo, perda do emprego caso esses empregados não acatem suas ordens. Gerando desconforto para o trabalhador e transformando o ambiente cada vez menos suportável.

Neste contexto, é notório que os direitos dos trabalhadores, sejam no ambiente escolar ou em empresas, estão ficando cada vez menos respeitados, sendo praticados vários tipos de violências por diversas classes trabalhistas.

A lei 13.185/2015 é a lei em seu Art. 1º §, considera de combate à intimação sistemática (bullying) que todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitiva que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. Apesar de ser utilizado muito nas escolas o Bullying é um gênero do assédio moral, pois envolve pessoa com intuito de agredir ou intimidar outras, praticado constrangimentos a terceiros sem nenhum tipo

Neste diapasão, é visível que bullying na atualidade vem sendo cultivada em vários meios sociais com finalidade específica de abuso de poder e discriminação ao indivíduo, gerando uma violência psicológica e principalmente uma agressão física e mental para o indivíduo, seja no ambiente de trabalho ou no ambiente escolar.

São vários os fatores que levam a conduta abusiva de assédio moral, em especial, pode-se destacar a crise de valores sociais, sempre em busca de capital desordenado, negativo, tornando-a cada vez mais superficial, em busca da ganância e poder, onde o dinheiro prevalece sobre respeito e a moral.

Assim a falta de respeito para com o outro é vital, e estar cada vez mais imposta pelo poder, o dinheiro e a ganância são fatores que levam o indivíduo ou grupos de pessoas a agirem com grosseria e tirania nas empresas promovida contra a pessoa mais fraca. Por muitas vezes o agressor necessita fingir, enganar, para não ficar para trás e provar que é forte dentro da organização ou na sociedade, empregando método discriminatório hostil para demonstrar seu poder.

O ato ilícito no ambiente de trabalho vem como um agravante para o assédio moral, mediante violação dos direitos fundamentais inerentes a pessoa humana na relação de emprego. Neste sentido, o trabalhador por ser hipossuficiente da relação trabalhista está mais vulnerável em relação ao empregador, porém, não descartamos a possibilidade do empregador sofrer assédio moral.

Mas, tratando-se de relação trabalhista brasileira o mais comum é o trabalhador sofrer algum tipo de perseguição ou constrangimento. Destaca-se que há uma diferença entre assédio moral e dano moral, senão, vejamos: para haver dano moral é preciso existir personalidade, ou seja, não tem como ofender uma coisa ou objeto, por isso, tem que ser personalíssimo. Precisa existir o nexos causal entre o dano e fato, bem como a legitimidade tem que ser oferecida pelo ofendido contra o agressor na relação de trabalho. Já o assédio moral é toda conduta

abusiva, gestos ou palavras que afeta a personalidade do indivíduo, como bem abordado anteriormente.

Vejamos o agravo de instrumento em recurso de revista do Tribunal Superior, onde descreve a responsabilidade do empregador pela prática de conduta abusiva por parte da empresa.

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 9062005420075120014 (TST)

Data de publicação: 07/08/2015

Ementa: ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO. 1. A responsabilidade civil está regulada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, sendo que, para sua configuração, devem se fazer presentes os seguintes requisitos: prova efetiva do dano, nexa causal, prática do ato ilícito, necessidade de reparação e culpa - exceto na hipótese de atividade de risco, em que a responsabilidade do empregador é objetiva, independente da caracterização de culpa. 2. Verifica-se, do delineamento fático erigido pelo Tribunal Regional, que, no caso concreto, ficou comprovada a prática de conduta abusiva por parte dos supervisores da empresa em relação à autora e outras empregadas. Consignou a Corte de origem que "existia grande assédio moral na empresa, seja praticado pelos supervisores que abusavam de seu poder, seja praticado pelos empregados da mesma hierarquia das vítimas, que eram manipulados e incitados uns pelos outros a agir de forma a propiciar vexames e humilhações no local de trabalho" (fls. 512-verso/513 dos autos físicos e pp. 554/555 do eSIJ). Destacou, ademais, o Tribunal Regional que "as empregadas que chegavam em um novo setor de trabalho eram incitadas a participar de um verdadeiro 'show' de auditório, onde dançavam ao som de aplausos, gritos e músicas com conotação sexual (pirim-pim-pim e outras similares), entoadas pelos demais presentes, predominantemente pessoas do sexo masculino" (fl. 512 dos autos físicos e p. 553 do eSIJ). 3. A caracterização do dano moral prescinde da comprovação objetiva de dor, sofrimento ou abalo psicológico, especialmente diante da impossibilidade de sua comprovação material. 4. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. DOENÇA OCUPACIONAL. FIBROMIALGIA. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 1. A responsabilidade civil está regulada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, sendo que, para sua configuração, devem se fazer presentes os seguintes requisitos: prova efetiva do dano, nexa causal, prática do ato ilícito, necessidade...

Portanto, dano moral surge a partir de um fato isolado para atingir à vítima causando-lhe dor, medo, angustia ou sofrimento. Por outro lado, o assédio moral ocorre através de condutas corriqueiras, ou melhor, não é uma conduta isolada, vindo a causar constrangimento, humilhação, desmoralização entre outros. No

assédio moral a intenção é atingir a vítima psicologicamente através de um agressor, sendo este o sujeito ativo da ação, e a vítima o sujeito passivo da ação.

Deve-se ressaltar que o assédio moral poderá ocorrer verticalmente ou horizontalmente. Vertical quando existe uma hierarquia na relação trabalhista, subalterno e chefia. É o tipo mais frequente no ambiente de trabalho, onde o assédio moral ocorre pelo empregador ou através dos superiores hierárquicos, (diretores, gerentes e chefes). Isso se dá em decorrência da situação em que se encontra o trabalhador na condição de empregado e, inferior ao empregador por força da subordinação individual decorrente do contrato de trabalho.

Horizontalmente é quando não existe hierarquia entre os envolvidos, ou seja, são os próprios colegas de trabalho quem provoca o assédio moral com manifestações de brincadeiras maldosas, piadas, gestos, ofensas, discriminação, entre outros. Esse tipo de assédio, por muitas vezes é devido a grande competitividade existente nas empresas e visa manter o cargo ou alguma vantagem na empresa. Todavia, essa subordinação não dá o direito do empregador ou colega desprezitar e humilhar o trabalhador.

Assim, o abuso moral e assédio moral são praticados pelo agressor, que por sua vez usa de meios vexatórios para atingir sua vítima, ele é o principal culpado pelo dano causado ao indivíduo, pois, precisa perturbar a vítima para sentir-se superior.

### **3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS ASPECTOS GERAIS NO MEIO TRABALHISTA**

A Constituição Brasileira em seu artigo 5º caput III, X, vem assegurada todos os direitos na área trabalhista que se relacionam com os direitos fundamentais, onde coaduna a ideia de que todos os indivíduos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, assim como vem garantir expressamente os direitos invioláveis, quais sejam: a honra, a dignidade humana, a saúde física e mental, além dos direitos personalíssimos, tendo como bons exemplo o direito a integridade moral, a imagem, e a liberdade, entre outros.

O Estado tem o poder dever de garantir prestações diretas ou indiretas proporcionando as melhores condições sociais, seja no âmbito trabalhista ou social, conforme estabelecido na Carta Magna brasileira.

Outro ponto relevante expressamente impetrado na Constituição Federal em seus artigos 170 e 193 é a ordem social, onde se menciona o trabalho como base primordial para o bem-estar humanitário e a justiça social. Tem como Pilares os direitos fundamentais utilizados para o bom desenvolvimento social e garantia da ordem econômica de um Estado.

O objetivo deste presente trabalho é, sobretudo, analisar e defender direitos atinentes à proteção do trabalhador perante a Constituição, em especial no que se refere à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, tendo como fonte os princípios fundamentais, direcionados à dignidade da pessoa humana e o trabalho humano adequado.

No direito do trabalho, existem prescritivas garantias fundamentais para o meio laboral, apoiadas nas garantias institucionais, isso tudo, está relacionado com direito social, pois, o trabalho é uma ponte para dignidade humana e, sobretudo um instrumento para sobrevivência universal.

Assim sendo, um trabalho digno representa melhores condições de vida, posto que, o trabalho dignifica o homem, bem como a moral e autonomia individual, fatores inerente à pessoa humana e que se manifesta diante do seu esforço no trabalho. Assim, o trabalho é instrumento normativo eficaz para combater a desigualdade humana e as diferenças sociais.

Destarte que a aplicação da Constituição nos direitos inerentes ao trabalhador é reconhecida individualmente, contudo, o Estado não faz descrição de

nenhum sujeito, ou seja, todos os indivíduos são iguais perante a lei. Nessa mesma linha de intelecção, a Constituição garante salários e condições adequadas para todo e qualquer cidadão como forma de proteção e garantia dos direitos humanos, além de buscar mecanismos de proteção dos direitos fundamentais, inclusão social e econômica.

Na relação de trabalho existem direitos pessoais relacionados à integridade física e moral do indivíduo, em que o empregado precisa estar em condições vantajosas para combater ações contra a dignidade humana. Nota-se, portanto, que o bem-estar do trabalhador principalmente no meio laboral precisa de um ambiente cada vez mais saudável para que esteja em consonância com as normas e diretrizes da legislação trabalhista.

Nesta esteira, conclui-se que trabalho é diferente de emprego, pois, o trabalho está relacionado a direitos e deveres do trabalhador e empregador. Já na relação empregatícios os direitos e os deveres são menos explorados por ambos os lados da relação de trabalho.

É importante destacar sobre a diferença de trabalho de emprego.

Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação. Podemos afirmar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação do emprego é uma espécie. Em outras palavras, podemos afirmar que toda a relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego. (Saraiva, Tonassi, 2014, p. 39)

A Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 225 explana sobre o meio ambiente equilibrado para uso do bem comum do povo, bem como a CLT em seus artigos 154 a 201, extrai direitos inerentes ao Ministério do Trabalho e emprego. Todavia, a legislação brasileira ainda é muito branda quando se trata de assédio moral, ainda que esse abuso seja cada vez mais frequente no ambiente de trabalho em nosso país, necessitado de leis federais efetivas para garantir os direitos do trabalhador.

É importante destacar que existem leis Estaduais e Municipais referentes ao tema, contudo, muitas vezes estas não são sequer conhecidas, principalmente quando o abuso ocorre em empresas privadas e de grande porte.

Pode-se afirmar, portanto, que a dignidade da pessoa humana é o principal percussor de direitos e garantias do indivíduo, esse princípio assegura ao trabalhador segurança jurídica, social e econômica. Na relação de trabalho é cada vez mais comum demandar algum tipo de abuso de poder, agressão, pressão psicológica e discriminatória no meio laboral, por isso, é fundamental assegurar os direitos e deveres direcionados a dignidade humana, para assim garantir bem-estar no meio laboral.

A primeira legislação brasileira que versa sobre assédio moral foi no Estado de São Paulo, lei Municipal nº 13.888 de 10 de janeiro de 2002. Um dos pontos relevantes e inovadores dessa lei é que trata da aplicação de multa proporcional ao rendimento do servidor agressor, isso porque é uma lei direcionada aos servidores públicos.

Entretanto, surgiram outras legislações Estaduais trabalhistas que trataram sobre assédio moral, dentre elas, no Estado Rio de Janeiro, que surgiu com a intenção de proteger o funcionalismo público, por meio da lei Estadual nº 3.921 de 22 de agosto de 2002.

Nos últimos anos o assédio moral na relação trabalhista está bastante presente no poder judiciário, e com isso foram sendo editadas algumas leis trabalhistas para inibir as condutas abusivas nas relações de trabalho. A lei 12.250 de 9 de fevereiro de 2006, é um bom exemplo, pois, é uma das normas estadual bastante aplicada na seara do judiciário. Apesar de ser direcionada para administração pública, serve de parâmetro para outras áreas trabalhista, sendo aplicada, sobretudo, na iniciativa privada.

No tocante ao direito privado as normas trabalhistas e as condições trabalhistas foram conquistadas de maneira gradativa, principalmente em se tratando de assédio moral no ambiente de trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, ou CLT, estabelece em seu artigo 482 situações de rompimento unilateral nas relações trabalhistas, quando o empregador rompe com o acordo de contrato de trabalho por motivação ou sem justa causa, quer dizer, sem motivo aparente ou justificado, por motivos de capacidade econômica, tecnológico ou intelectual. Fica evidente que nessa situação configura a prática de assédio moral, por ser um ato impróprio por parte do empregador ou empresa. Pois nenhuma empresa poderá tratar o trabalhador com

desrespeito ou algum tipo de situação que possa abalar o estado físico ou mental do trabalhador, sem motivo aparente justificado.

A CRFB/88, em seu artigo 7º, inciso I, estabelece que “são direitos dos trabalhadores, na relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Quando o legislador se reporta no artigo 7º, inciso I, “dispensa arbitrária”, percebe-se que existe uma lacuna, pois, muitos empregadores se utilizam dessa falta de cuidado do legislador para se beneficiar na hora de dispensar um empregado. Desta maneira, o legislador se refere à relação de emprego e não menciona a relação empregado e empregador, deixando com isso uma brecha na lei, quando o certo seria o legislador se referir as dispensas arbitrárias do empregador ao dispensar o empregado sem justa causa.

É sabido que algumas empresas não oferecem suporte adequado para seus funcionários, nem um ambiente de trabalho saudável onde o empregado possa exercer sua atividade laboral sem nenhum tipo de constrangimento, humilhação, insulto, revistas, ou tratamento hostil. Salienta-se, que a falta de educação do empregador que não cumprimenta seu empregado ou o trata de forma agressiva, é uma ofensa à dignidade da pessoa humana, sendo considerado abuso de poder na relação trabalhista, ensejando o direito de reparação do empregado sobre o empregador.

Contudo, é preciso ressaltar que apesar dos direitos fundamentais terem evoluído, e estarem expressamente na Carta Magna, tais direitos ainda precisam ser postulados com mais rigor perante os órgãos competentes, seja poder judiciário ou legislativo. Atuais condições sociais brasileiras são muito precárias, isso abrangendo todas as áreas do direito, e não apenas o direito do trabalho. Inexiste uma proteção real nas relações trabalhistas brasileiras, onde o empregado por muitas vezes é hipossuficiente, ou seja, desprotegido, necessitando de prerrogativas eficientes através do órgão competente, para que haja melhor fiscalização para averiguar se as normas trabalhistas estão sendo respeitadas.

### 3.1 Conceitos De Direito Do Trabalho

O direito do trabalho é um conjunto de normas e princípios atinentes às relações jurídicas existentes entre empregados e empregadores visando os direitos e garantias trabalhistas.

Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instruções atinentes à relação de trabalho subordinado e situações analógicas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com a medida de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, Sergio Pinto, 2013 pg18).

O direito do trabalho é composto por um conjunto de normas, instituições ligadas as intervenções trabalhistas de interesse individuais e coletivos que defendem melhores condições no âmbito trabalhista.

O direito do trabalho pode ser conceituado como ramo do direito que disciplina as relações de emprego e assemelhada, constituindo um sistema de regras, princípios e instituições voltado ao estabelecimento de medidas de proteção ao trabalhador. (FREDIANE, yone, 2011, pg 04).

Dessa maneira, conclui-se que a Constituição Federal estabelece cláusulas pétreas com relação aos direitos e os princípios constitucionais inerentes ao bem comum de todos.

### 3.2 Evoluções Históricas

A história no Brasil vem demonstrando ao longo dos tempos que as leis trabalhistas sempre foram desrespeitadas. É visível que os problemas do passado ainda se refletem nos vários problemas atuais.

Primeiro, foram os negros, a escravidão, onde os portugueses os trouxeram à força ao Brasil e os transformaram em servos, devendo submeter às vontades de seus "proprietários" para poder sobreviver. Logo depois foram maltratados, humilhados e chicoteados, sem nenhuma dignidade humana, tendo que trabalhar arduamente, levando muitos à morte. Muitos negros eram servos, subalternos com jornadas de trabalhos longas, enquanto os nobres desempenhavam outras atividades, como políticas e comércio.

Na era industrial as mudanças aconteciam progressivamente no Brasil, em que a economia, a política e a sociedade passavam por várias transformações na época, iniciando o capitalismo industrial. Com isso, surgiam duas classes sociais, a burguesia e proletariado, que vendiam sua mão de obra para os donos de fabricas, impondo regras a todas as pessoas. A luta por direitos contribuía para a criação de algumas correntes como capitalismo, socialistas e doutrinadores liberais.

Mulheres e crianças que até então eram explorada por falta de mão de obra, passam a ter direitos, pois, eram elas que trabalhavam por 12, 14 horas diárias, fazendo com que o Estado se manifestasse sobre os seus direitos nas relações trabalhistas. Desse modo, iniciava-se uma era jurídica na historia brasileira, com esse contexto aparecia às primeiras manifestações por mudanças na seara trabalhista, ou seja, cada vez mais trabalhadores buscavam através de reuniões e associações melhores condições trabalhistas.

Em 1890 surgiram os primeiros decretos favoráveis aos trabalhadores, quais sejam o decreto 221, 406 e 565 que dispuseram sobre a concessão da aposentadoria para os empregados de Estrada de Ferro Central do Brasil, um avanço para época.

Em 1934, na Era Getúlio Vargas, surge à primeira Constituição Brasileira que editou uma norma especifica para o direito do trabalho. Posteriormente criou-se o Ministério do Trabalho, onde leis são criadas e ocorre avanço significativo no sentido de beneficiar os trabalhadores, como por exemplo, garantias sindicais, melhores salários e Jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e aposentarias mais justas, ou seja, direitos e garantias trabalhistas para organizar as condições nas relações de trabalho.

No entanto, apesar de tanto avanço, ainda se está muito longe de ser um trabalho digno, pois, mesmo assim ainda existem índices altíssimos de maus-tratos, falta ou nenhum tipo de compromisso com os contratos de trabalhos, com abuso de poder por parte dos lideres em face dos subalternos, nas indústrias brasileira, e principalmente, as péssimas condições nas áreas agrícolas, por exemplo.

Nas indústrias havia vários relatos de humilhações, com mulheres e homem que diariamente sofriam assédio moral. Sobreleva ressaltar que no regime militar não houve nenhuma mudança importante no interesse privado do trabalhador brasileiro.

A criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943, que surgiu com o objetivo de reunir todas as normas trabalhistas em um único ato normativo, trouxe uma nova realidade, e com ela, a esperança de conquista de alguns direitos trabalhistas, sejam através de sindicatos e associações trabalhistas.

No Brasil, o assédio moral só foi inserido a partir do ano de 1999 através de um Projeto de lei, de autoria do ilustre Arselino Tatto na esfera do direito administrativo. Um marco muito importante para o direito trabalhista, sendo implementado em toda esfera trabalhista. Na CLT vêm expressos vários direitos trabalhistas, como os princípios, às fontes e os fatores que envolvem o meio social, psicológico, econômico e histórico. Isso para garantir expressamente direitos que protejam o trabalhador conhecido na esfera trabalhista como hipossuficiente. Nossa cultura brasileira é composta de valores, hábitos, crenças e normas vinculados ao comportamento da sociedade, usada como um fator influenciador no aspecto do bem ou do mal, ou poder/dever. Por meio da cultura podemos avaliar a gestão de uma empresa ou organização específica, assim podendo perceber o porquê do alto índice de assédio moral nas empresas.

Hoje existem pesquisas que comprovam que 90% das mulheres e 60% dos homens sofrem ou já sofreram algum tipo de assédio moral no trabalho, muitos destes relacionados a doenças ou alguma limitação física, acidente de trabalho ou opção sexual. Porém, há verdadeiro descaso no meio trabalhista social, pois, tudo é tido como "natural", e, por mais que os trabalhadores sejam protegidos com os seus direitos pela CLT, o assédio moral ainda não vêm explícito como norma trabalhista, tornando mais fácil para empregador negligenciar os direitos trabalhistas.

A cultura das empresas faz parte de uma sociedade como um todo, e não de um único indivíduo ou de um determinado grupo exclusivo de pessoas. Nesse diapasão, pode-se concluir que a cultura exercida por um empregado não será a mesma da cultura empregada por um empregador. Contudo, os meios utilizados pelo empregador para controlar o empregado com rigor excessivo com a finalidade em desenvolver as tarefas da organização, por muitas vezes são inerentes ao perfil do trabalhador, isso porque muitos chefes querem demitir o trabalhador, mas não querem arcar com às custas do contrato de trabalho e os ônus que decorrem dele, com isso à demissão ocorre de forma abusiva, forçando o empregado à pedir afastamento definitivo, fazendo surgir um verdadeiro conflito no ambiente de trabalho.

A tradicional cultura brasileira e atual gestão empresarial deram-se como um verdadeiro retrocesso para o regime escravista, ou seja, o rigor excessivo por parte do empregador nos leva ao tempo de um Estado sem leis ou sem normas constitucionais em defesa do trabalhador.

### **3.3 Princípios Do Direito Do Trabalho**

Existem várias correntes para definições do conceito dos princípios.

Uma delas define princípios como sendo norma do direito natural, consiste nos valores essenciais à vida. Aquele que atribui fundamento e requisito básicos para orientar as pessoas acima do direito positivado, acima do interesse individual e coletivo, e tem como fontes à origem, o ponto de partida. Princípios expressam os direitos fundamentais e essenciais para uma sociedade estruturada, tendo como base as leis para solucionar conflitos nas relações atinentes às matérias indefinidas pelo ordenamento jurídico.

Neste ínterim registra-se que no Direito do Trabalho o Art. 8º da CLT dispõe, “poderá a Justiça do Trabalho, quando a lei for omissa, se utilizar por analogia, por equidade, por costumes ou por princípios gerais do direito para solucionar conflitos existentes no sistema jurídico, mas, sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Em regra o ordenamento brasileiro tem como base os princípios, em especial o Direito Trabalhista, como forma de ordenar os aspectos jurídicos de um sistema, considerando o princípio o guia para interpretação de uma determinada regra, sendo este com o nível mais elevado do que as simples regra.

A violação de um princípio no direito implica uma afronta aos valores morais e éticos, já a violação de regra consiste apenas em dever não cumprido perante uma sociedade.

No direito do trabalho o legislador tem o princípio como fonte de inspiração e orientação na elaboração das leis, fontes com função informativa, normativa e interpretativa do direito.

### 3.3.1 Princípio da Proteção

Para o direito do trabalho esse princípio é um dos mais importantes, pois através dele o trabalhador assegura mecanismo capaz de garantir direitos essenciais com o objetivo de diminuir a desigualdade nas relações de emprego no ordenamento jurídico vigente. O princípio da proteção assegura ao trabalhador um direito de proteção aplicada em condições favoráveis na tutela jurisdicional do trabalhador.

Em tese divide-se em três outros princípios, a saber:

- **Princípio in dubio pro operário/ misero:** aplica-se sobre a regra trabalhista CLT art. 818 e a luz do CPC do art. 373, §§ 1º e 2º. Pois, cabe o ônus da prova àquele que tem maior condição de produzir.
- **Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador:** em regra aplica-se a norma mais favorável em condições legais favoráveis ao trabalhador. O art. 7º da CF estabelece, "além de outros que visem à melhoria de sua condição social". Por este princípio aplica-se também por meio de confronto entre normas, ou seja, aplica-se a norma mais favorável hierarquicamente no ordenamento jurídico em pro ao trabalhador.
- **Princípio da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador:** aplica-se as condições mais benéfica ao trabalhador quando fato já conquistado e benéfico ao trabalhador não poderá ser modificado. Trata-se do direito adquirido. Com tudo a súmula 51 do TST determina que "as cláusulas contratuais regulamentares", que alterem vantagens, não atingiram os empregados já contratados anteriormente, só os novos empregados admitidos pela empresa.

### 3.3.2 Princípio da Irrenunciabilidade De Direitos

Por este princípio temos que observar os direitos trabalhistas como irrenunciáveis, ou seja, trabalhador não poderá renunciar suas férias por exemplo. Posto que, a CLT em seu art. 9º é bem claro, "serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas".

### 3.3.3 Princípio da Continuidade da Relação de Empregado

Por este princípio observa que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, salvo quando o contrato por prazo determinado ou contrato temporário. A Súmula 212 do TST reforça. O “ônus de provar o término de contrato de trabalho, quando negado a prestação de serviço e o despedimento, é o empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Uns dos problemas significantes na seara trabalhista é a relação de emprego e relação jurídica, já que, em várias situações o problema não é o direito e sim a relação jurídica do trabalhador. É o caso do Princípio da continuidade, em que o trabalhador tem o seu direito garantido na Constituição Federal e na CLT. Em virtude disso, o que deveria ser protegido era o direito ao emprego contra a dispensa arbitrária, e não a relação de empregado e empregador, uma vez que, o certo seria dizer que toda dispensa é arbitrária e viola o princípio da continuidade trabalhista.

Então a dispensa arbitrária para o legislador e jurisprudência é fundada sem motivos justificado ou sem motivo aparente ensejado ao trabalhador indenização compensatória pelo assédio sofrido. A convenção da OIT recomenda pontos importantes sobre o tema, onde falaremos posteriormente.

### 3.3.4 Princípio da Primazia da Realidade

Por este princípio os fatos muitas vezes prevalecem à forma formal, posto que alguns empregadores se beneficiem de fontes formais para mascarar direitos garantidos ao empregado. É comum empregador exigirem do empregado assinatura de contrato ou assinaturas de pontos para produzir prova que evidencie uma situação fraudulenta praticada pela empresa, com esse princípio tem a possibilidade de averiguar a realidade ocorrida de fato.

### 3.3.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Por este princípio o contrato de trabalho deve ser cumprido integralmente só podendo ser alterado por consentimento mútuo, ou seja, por ambas as partes. Art. 468 da CLT.

### 3.3.6 Princípio da Intangibilidade Salarial

Por este princípio determina várias regras no ordenamento jurídico vigente, como por exemplo, os arts. 459 e 462 aos 465 da CLT. Trata-se de meios abusivos dos empregadores como retenção, atraso e sonegação, bem como descontos abusivos de salário. Todavia, a própria Constituição Federal estabelece em seu art. 7º, inciso VI, a impossibilidade de redução salarial.

Conforme já explicado anteriormente os princípios são de suma importância na esfera trabalhista, em especial ao combate ao assédio moral, pois, inspira para criação de diversos meios normativos com a finalidade de proteger o trabalhador de condutas abusivas do empregador.

#### 4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os trabalhadores brasileiros ao longo da história sofreram vários tipos de maus-tratos, humilhações, castigos e perseguições nas grandes empresas e na zona rural de uma forma longa e sofrida.

Neste diapasão, esse tipo de comportamento é tido como natural pela sociedade, poucos são os que buscam seus direitos, ou até mesmo se manifestavam à procura de melhores condições de trabalho. Não existe legislação específica para proteção e para garantir os direitos mínimos do trabalhador em relação ao assédio moral. Empresas e empregadores são superiores aos seus subalternos, deixando um rastro de atrocidades e precariedade nas relações trabalhistas, uns bons exemplos são dispensados sem justa causa, carga horária elevada, discriminação, atos atentatório a dignidade do trabalhador, revista pessoal sem sua autorização, trabalho extremo de mulheres e com falta de assistência médica, entre outras atrocidades.

Os traços de brasileiros discriminados foram mantidos ao longo do tempo, os senhores de escravos hoje chefes de gabinetes. Os coronéis agora políticos e os comerciários hoje grandes empresários; são traços significativos de intolerância e subordinação mantidos por muito tempo e por certo grupo de empregadores brasileiros. Fica claro a total falta de respeito aos trabalhadores nos dias atuais, é uma herança herdada na cultura brasileira vigente. Todos com os aspectos de malandragem, “estilo autoritário”, falso moralismo, entre outros adjetivos que ficaram enraizados na nossa cultura. Por isso a expressão “Manda quem pode, obedece quem tem juízo”.

As organizações atuais, apesar do distanciamento histórico do início da colonização brasileira e da fase inicial da sua industrialização, e com todo o aparato tecnológico em termos de produção e avanços na área administrativa, continuam a repetir os maus-tratos a seus empregados ou, pelos menos, a permitir que comportamento humilhante, como o denominado assédio moral, façam parte do seu cotidiano. (AGUIAR,2016, p..23)

Atualmente o assédio moral é manifesto de domínio nas empresas, por muitas vezes esse comportamento é abafado por parte dos líderes, prevalecendo

uma falsa ideia de ambiente perfeito. Não se pode confundir ato isolado no trabalho com assédio moral, pois, para que ocorra o assédio é preciso que haja habitualidade, intensidade com o propósito de ofender ou denegrir a imagem do indivíduo.

#### **4.1 Consequências Do Assédio Moral**

Os conflitos entre empregador e empregado, entre chefes e subordinados são constantes no ambiente de trabalho, isso porque cada um tem seu jeito de se expressar, de se manifestar, a falta de entendimentos muitas vezes provoca um ambiente sujo, desordenado, impróprio, com falta de respeito para com o próximo.

A força bruta dos senhores de engenho ainda está impregnada nos portões das fábricas brasileiras, como já sabido, decorrente da desumanização infectada nas relações de trabalho. Sendo uma forma de controlar as atitudes dos empregados não adaptáveis ao sistema da empresa ou organização, ou seja, para conseguir atingir seus objetivos dentro da empresa, muitos líderes de setores abusam de seu poder hierárquico e transformam seus interesses em verdadeiro ato de discriminação e violência pessoal.

O assédio moral está relacionado a todo tipo de constrangimento e repetição de conduta abusiva, causando danos à dignidade ou a integridade do indivíduo no ambiente de trabalho, como bem mencionado anteriormente, podendo o empregador ser responsabilizado na seara trabalhista por abuso moral e sofrer sanções. Portanto, o assédio moral causa um verdadeiro processo de atos e condutas discriminatórias sempre direcionadas a exposição repetitiva da vítima, ensejando situações humilhantes, deixando evidente a violência e agressão, marcada pelo abuso de poder no sistema hierárquico da empresa ou organização. Por muitas vezes são atitudes cruéis, sem qualquer tipo de ética profissional, proporcionando um ambiente desagradável e hostil na empresa.

A "consolidação" do trabalhador na organização, entretanto, ainda persiste nas relações trabalhistas da atualidade e o aspecto comutativo do contrato de trabalho não é suficiente para equilibrar e nem para limitar o poder de quem contrata com o de quem executa a

atividade, tornando-se comum, nos locais de trabalho, relatos de situação do cotidiano permeados de perseguições, humilhações, ofensas, gritos, doenças, descaso, abusos, conflitos, não reconhecimento de direitos e até o uso de força policial para controlar e constranger empregados. (AGUIAR,2016, p.81)

Contudo, nem todo empregado sofre o assédio moral, a discriminação atinge vítimas específicas com perfil considerado desigual e distinto, pessoas com religião diferente, opção sexual diferenciada dos demais, motivos raciais distintos, estrutura física e algumas doenças específicas, além de muitos outros exemplos.

Em contrapartida, o perfil do assediador por muitas vezes são pessoas com poder de chefia, detentores de algum tipo de autoridade dentro da empresa, pessoas medíocres, com baixa autoestima e com ganância de poder nas empresas. Pessoas fracas que pensam em atingir moralmente o outro e querem se sentir mais fortes e poderosas. Podem ser homens ou mulheres em busca de reconhecimento nas empresas a qualquer custo, em qualquer circunstância, mesmo que para isso precise rebaixar o seu companheiro de trabalho, assim, ele se sentirá superior perante todos.

Outro fator importante é em relação ao colega de trabalho no momento da agressão, visto que dificilmente existe solidariedade na classe trabalhista, pelo contrario, há uma disputa por cargos, medo de perder o emprego e até mesmo inveja, um querendo ocupar o cargo do outro na empresa. Isso faz com que muitos colegas do trabalho sejam indiferentes com o sofrimento do outro. Por falta de apoio muitos empregados acabam por abandonar seu trabalho ou começam a demonstrar um desequilíbrio perante a tal situação, ficam com medo, com vergonha e não procuram ajuda.

Os reflexos das relações conturbadas no ambiente de trabalho reproduzem a resistência dos empregadores em desenvolver ambiente adequado para o trabalho digno, e assim melhorar a qualidade de vida do trabalhador e sua produtividade. Outro ponto importante é a falta de política pública preventiva nas empresas privadas e nas empresas públicas, ensejando vários processos judiciais com pedidos de danos morais em causas trabalhistas. Um verdadeiro reflexo da não aceitação diante das agressões que os trabalhadores sofrem diariamente nas empresas.

#### 4.1.1 Aspectos Gerais no Ambiente de Trabalho

A avaliação negativa do trabalhador diante da agressão sofrida leva um desequilíbrio total provocado pelo agressor, para qual este direciona seu alvo de perversidade, fazendo que a vítima tenha incertezas em relação à qualidade de seu trabalho. O sofrimento provocado pelo assediador é por muitas vezes insuportável, são gritos na alma causada por humilhação sem precedente que parece não ter fim.

É notório que existe diferença entre assédio moral no setor privado e no setor público, uma delas é o tempo de permanência da vítima assediada. No setor privado é inferior ao setor público, onde o assédio poderá perdurar por muitos anos. Compreende-se que no setor público o servidor por gozar de estabilidade trabalhista fica mais vulnerável ao agressor, pois, em regra ele não pode ser mandado embora. Já na esfera privada essa linha de demissão é mais acessível, fazendo com que o sofrimento seja eliminado mais rápido. Entretanto, nos dois segmentos as cicatrizes deixadas na vítima são bem profundas.

Estudos mostram que é ainda mais grave quando o assédio moral parte de um grupo contra um único indivíduo, onde esse é menosprezado pelos seus colegas. Um bom exemplo são aquelas empresas onde valorizam seus diplomados e discrimina os simples empregados ou estagiários. Contudo, o medo, covardia da vítima faz com que seus direitos não sejam respeitados, a vítima fica escondida com medo de falar, sente-se envergonhada, constrangida, e muitas vezes prefere abandonar o trabalho ao invés de reivindicar seus direitos.

Outro aspecto relevante no ambiente de trabalho é degradações das condições de trabalho, ou seja, impedir que trabalho realize suas atividades laborais dificultando o acesso a equipamentos essenciais para o bom desempenho destas atividades, isso para provocar uma situação desconfortável, desordenada no meio laboral e assim, o agressor agir com hostilidade e rispidez, forçando sua vítima a desenvolver tarefas impossíveis. Poderá ocorrer também à degradação na comunicação entre a vítima e o agressor considerando que são frequentes casos em que o agressor é superior hierarquicamente, em que o mesmo procura ignorar sua vítima quando precisa se comunicar, provocando isolamentos frequentes nas tarefas diárias, isso tudo com dolo em atingir moralmente o trabalhador.

Ainda hoje existe grande dificuldade em identificar o assédio moral nos seios das empresas por ser um ato elevado e de difícil esclarecimento no meio laboral,

como já mencionado antes, muitas vezes a vítima não sabe ao certo se está sofrendo algum tipo de assédio moral, ou se é praxe da empresa agir assim com os funcionários. Surgem então vários questionamentos, como exemplo, porque os números de casos de assédio moral são cada vez mais frequentes nas empresas? Podemos afirmar que é devido a crise de valores sociais inseridas nas organizações, como propósito apenas de atingir metas e valores financeiros expressivos para o bom desempenho organizacional no quesito econômico.

As grandes mudanças ocorridas nos meios organizacionais, políticos, sociais e econômicas nos últimos tempos vêm provocando um expressante número de abusos nas empresas, impactado na cultural dentro das instituições financeiras e econômicas no Brasil e mundo. Essa crise de valores negativos contribui para o desfecho de outra crise, a de identidade no meio laboral. Pois, vivemos em um mercado competitivo onde todos procuram um lugar ao sol, com bons empregos, vida social ativa, bens móveis e imóveis, visando sempre o capitalismo social. Por muitas vezes sendo o principal motivo da crise de identidade social dentro das instituições, sempre prevalecendo o querer, o ser, o ter e o poder.

Apesar disso, não se pode reprimir uma organização de obter lucros elevados, porém, é necessário analisar a falta de critério utilizado no meio laboral para atingir tais objetivos e preservar a integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Conclui-se, que a perversidade do agente que controla o sistema e a má gestão de uma determinada empresa é fruto do descaso com a saúde (tanto física como mental) do funcionário, em prol de uma maior produtividade e rentabilidade econômica, são os alicerces para a ocorrência de perversidades como o assédio moral e o assédio sexual dentro das empresas.

Sendo o alicerce, a má gestão e a perversidade do sistema, não são, diretamente, os causadores do assédio moral, logo, os culpados (os agressores) existem e devem ser punidos, não podendo se utilizar da ferocidade e maldade do sistema mercantil em que vivemos para se eximirem da culpa por terem protagonizado o ato perverso. (GRASSANI, Assédio moral no trabalho 2015).

Precisa-se de políticas públicas voltadas ao trabalhador, para garantir melhores condições no meio laboral, garantir dignidade no trabalho e assistência

especializada no âmbito jurídico e atuação ativa do Ministério público do trabalho, para reprimir atuações sobre assédio moral das organizações brasileiras.

#### 4.2 Aspectos Gerais Da Legislação Em Assédio Moral

Atualmente não existe uma lei Federal específica para controlar os abusos sofridos nos meios trabalhistas. Existem apenas algumas leis Estaduais e jurisprudências em favor do trabalhador que é o menos favorecido na relação de trabalho, elas são utilizadas para garantir os direitos trabalhistas. Entre elas está:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 721004420115170009 (TST)

Data de publicação: 22/03/2016

Ementa: RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE FORÇADA. Consta do acórdão regional que, após ciência da empregadora acerca de exame que declarou o empregado inapto ao trabalho, "o reclamante fora remetido ao trabalho em um depósito fora das dependências da reclamada" (fl. 387) e que houve um esvaziamento das suas funções na empresa. Dessa forma, tendo o autor sido submetido à ociosidade forçada pela empregadora, correta a decisão regional ao concluir que "a reclamada praticou assédio moral contra o reclamante, para vê-lo fora do seu quadro de empregados" (fl. 387). Assim sendo, não há que se falar em violação dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. PRETENSÃO DE REDUÇÃO DO QUANTUM FIXADO. RECURSO DESAPARELHADO. A recorrente não embasa sua insurgência em nenhum dos requisitos do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, razão pela qual o apelo encontra-se desaparelhado. Recurso de revista não conhecido. JUROS. MOMENTO DA INCIDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÚMULA N o 297, I, DO TST. O Tribunal a quo não emitiu tese a respeito da matéria, nem foi instado a fazê-lo por intermédio da oposição de embargos de declaração. Por conseguinte, ausente o devido prequestionamento, incide o óbice da Súmula n o 297, I, deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido. INCIDÊNCIA DO IMPOSTO DE RENDA SOBRE A CONDENAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÚMULA N o 297, I, DO TST. O Tribunal a quo não emitiu tese a respeito do tema, nem foi instado a fazê-lo por intermédio da oposição de embargos de declaração. Por conseguinte, ausente o devido prequestionamento, incide o óbice da Súmula n o 297, I, deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido. RESCISÃO INDIRETA. ARESTO INSERVÍVEL. O recurso, baseado apenas em divergência jurisprudencial, não merece trânsito. Com efeito, o único aresto colacionado é inservível ao confronto de teses, porquanto transcrito em desacordo com os termos da Súmula n o 337/TST.

Insta salientar que apesar de não está expressamente publicado na lei Estadual sobre os danos moral configurado através do assédio moral, existem várias jurisprudências favoráveis a este entendimento. Desta forma assédio moral não é o mesmo que dano moral.

Dano moral é amplo e não carece serem limitadas as consequências do dano sofrido pela vítima, por exemplo, a dor, angustia e aflição. Configura apenas o conteúdo que enseja o dano moral. O dano moral é a reparação sofrida por determinada grupo de pessoas ou indivíduo numa ação ou omissão levando a consequência judicial reparável.

Tomado em sentido amplo, o dano moral é uma lesão extrapatrimonial sendo causado a um direito personalíssimo da vítima. É uma expressão consagrada para uma gama de avarias, que guarda, por vezes, natureza moral e, em outras oportunidades, danos físicos ou psíquicos.(FERNANDES. p 129. 20130).

Para a maioria da doutrina, o dano extrapatrimonial compreende: dano moral, dano físico e dano psíquico – ocasião em que aumenta as dificuldades de se estabelecer a justa compensação do dano. (FERNANDES. p130. 2013)

Não existe responsabilidade sem culpa, bem como a Coletividade ocorre com a queda da responsabilidade individual. O grande objetivo da responsabilidade trabalhista é garantir o direito do trabalhador.

No caso em questão para responsabilizar o empregador ao pagamento de indenização, é preciso configurar elementos de abalo psíquico aptos a ensejar reparação, bem como, nexos de causalidade e o dano do ato ilícito do empregador contra o trabalhador. Precisa da comprovação, por motivos óbvios, onde a vítima postula contra o agressor as ofensas efetivamente sofridas como dor interior. A simples alegação por si só não configura assédio moral, nem tampouco será caso de reparação por danos morais, ou seja, precisam existir provas acerca do ato abusivo no qual a vítima foi o trabalhador.

A CLT vem em seu art. 483 prevê: “o ato praticado pelo empregador contra o empregado, como lesivo da honra ou da boa fé, ofendendo sua moral, são passíveis de rescisão indireta do contrato de trabalho, e o empregado poderá buscar a indenização”.

Contudo, existem algumas leis estaduais pelo Brasil, onde ocorrem penalidades para o empregador garantir o direito do trabalhador.

LEI Nº 12.250, DE 09 DE FEVEREIRO DE 2006

(Projeto de lei nº 422, de 2001, do Deputado Antonio Mentor - PT)

*Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas*

O PRESIDENTE DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo, nos termos do artigo 28, § 8º, da Constituição do Estado, a seguinte lei:  
 Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:  
 I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão.

Artigo 11 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação. Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

a) RODRIGO GARCIA - Presidente  
 Publicada na Secretaria da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

a) Marco Antonio Hatem Beneton - Secretário Geral Parlamentar

Desta forma, podemos dizer que a pratica dos referidos abusos, poderá levar ao trabalhador sofrimento íntimo que causa dano moral.

Outro ponto importante a ser destacado é o da reparação de indenização por assédio moral, onde muitas vezes o agressor age da mesma forma. A manutenção das ofensas perversas do agressor atenta sistematicamente contra integridade e a dignidade psíquica da vítima com objetivo de degrada-lo no ambiente de trabalho. Com isso, as prova podem ser através de depoimento de testemunha onde possa confirmar em juízo os fatos alegados pelo autor, ou de boletins de ocorrência registrando a violência psicológica que sofria em seu ambiente de trabalho.

Pode-se dizer que a vitima é sempre aquele que não deixou ser dominado por determinado e demasiado autoritarismo na relação de trabalho, isto posto, que muitas vezes o agressor é superior na organização.

## 5 RELAÇÃO NO ESTRANGEIRO SOBRE TEOR ASSÉDIO MORAL

Primeiramente, advém lembrar que a Constituição Brasileira vigente é um modelo adotado da Constituição dos Estados Unidos e França, onde buscou inspirações para Consolidação das Leis Brasileiras. A legislação brasileira do trabalho é o resultado positivo entre a Constituição e as normas contra a exploração dos trabalhadores no ambiente do trabalho, proteção que abrange o meio social ao profissional.

Existem relatos que o assédio moral surgiu na Suécia, onde foi o primeiro país a elaborar uma lei explícita sobre o assunto no ano de 1993 e 1994. O pesquisador Heinz Neymann, atribuiu o assédio moral com nomenclatura diferente o chamando de mobbing, termo utilizado desde os anos 60 por outro pesquisador etnólogo chamado Konrad Lorenz que estudava o comportamento dos animais em grupos, onde esses queriam expulsar os intrusos.

As pesquisas desenvolvidas por Heinz Neymann foram muito importante para combate ao Mobbing na Suécia, pois através destas for publicada uma lei sobre as condições psicológicas no meio trabalhista.

Mobbing para legislação Sueca configura um conjunto de atos ou ações de manobras frequentes e hostis no local de trabalho. Compete um processo de vitimação recorrente direcionado ao trabalhador com gestos ou ações no o intuito de prejudica-lo ao ponto de eliminá-lo do trabalho. Esse termo Mobbing é usado em vários países, Alemanha, Dinamarca, Finlândia, Itália entre outros. Contudo, em alguns países não existe legislação específica para Mobbing, porém, a doutrina e jurisprudência tem uma postura firme para eliminar condutas abusivas de Mobbing, em geral para proteger o trabalhador contra o terror psicológico no meio laboral.

Já na França, desenvolveram bom exemplo de proteção aos direitos dos trabalhadores, pois, existe um Código Penal, figura pena, exclusiva ao Mobbing, onde a pena é de 1 (um) ano ou multa. Esse código ajudou muito ao processo de combater o assédio moral nas empresas.

Outro termo utilizado é o Bullying, também já bem conhecido no Brasil e no mundo, cujo conceito é semelhante ao do assédio moral, porém, com uma peculiaridade diferente. O bullying é praticamente a humilhação praticada por grupos de crianças ou adolescentes com propósitos de atingirem outras crianças nas escolas, podendo se estender para a vida familiar social e trabalhista. No geral o

bullying atinge menores na fase escolar onde sofrem diversos tipos de atrocidades, agressões e humilhações, desencadeando sérios problemas psicológicos nas crianças como, pouca autoestima, medo de se relacionar com outros colegas, insegurança na vida pessoal e trabalhista, entre outros. As características em geral tanto do assédio moral, Mobbing e do Bullying são parecidas. O comportamento do agressor é: na forma física: empurrar, destruir pertence da vítima e às vezes furtar. Na forma verbal: insultar, ofender, falar mal, zoar. Na forma sexual: tocar, violentar assediado, insinuar. Na forma Psicológica: humilhar, excluir, discriminar, chantagear, difamar.

Atualmente existem vários termos relacionado ao assédio moral em todo o mundo, cada país trata o assunto conforme sua cultura. O assédio trabalhista está relacionado na cultura interna desenvolvida nas empresas de cada país. Não obstante, considerando que o mundo está cada vez mais globalizado e capitalista, pode-se afirmar que os abusos sofridos são praticamente iguais por todo mundo, o que muda é apenas a postura tomada por parte individual do trabalhador, onde alguns se calam, outros usam meios para adquirir seu direito trabalhista e social.

Nota-se que somente as medidas de proteção legislativa ao trabalhador no meio social profissional não são suficientes para acabar com problemas relacionados ao assédio moral no Brasil e no mundo, sendo necessário políticas públicas voltadas ao trabalhador de uniformização ética e social.

### **5.1 O.I.T e direito estabelecido**

A OIT, Organização Internacional Trabalho, estabelece na convenção Nº 158, direito e garantias que versam sobre o término da relação trabalhista do contrato do trabalho por iniciativa do empregador. No Brasil essa convenção foi inserida por meio do decreto legislativo 1855, de 10-4-96, nº 68, de 1992.

Assim, para efeito da convenção trabalhista nº 158, no seu art. 4º determina que: “não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”.

E aplicação da convenção internacional garante ao trabalhador em seu art. 5º relata o seguinte: “entre os motivos que não constitui causa justificada par o término de trabalho constam os seguintes”:

1. “Apresentar uma queixa ou participação de um procedimento estabelecido contra um empregado por suposta violação de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes”.

2. “A raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social”.

Outro ponto relevante que trata a convenção internacional nº 158 é o art. 6º, “a ausência temporal do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada da relação de trabalho”.

Neste diapasão, verifica-se que as normas internacionais vêm para auxiliar o trabalhador na sua proteção, na dispensa arbitrária e por consequência indenizar os trabalhadores por suposto assédio moral sofrido e ser sanado em danos morais.

Porém, é importante mencionar o art. 7º da OIT, pois, esse artigo é considerando um dos mais importantes para afetividade os direitos trabalhistas e em especial no assédio moral no ambiente de trabalho.

Art. 7º “Se organismos mencionados no artigo 8º da presente convenção chegarem á conclusão de que o término da relação de trabalho é injustificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o termino e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada”.

É notório que existe ato discriminatório na dispensa arbitrária, trata-se de um ato unilateral imposto pela empresa, um grave constrangimento provocado pelo empregador na empresa que aos poucos afeta à dignidade da pessoa humana. O alto valor social do trabalho está relacionado á possibilidade de melhorias na qualidade de vida, e a condição social digna do indivíduo.

## 6 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA NAS EMPRESAS

Considera-se que o sistema de atuação das empresas é o principal responsável pelo crescimento considerável de abusos sofridos no meio laboral, facilitando as frequentes ocorrências de perseguições e humilhações no ambiente de trabalho.

Assim, para combater os abusos contra o assédio moral, é preciso ocorrer mudanças na forma de atuação dos gestores e principalmente mudanças na mentalidade da sociedade em geral, isto porque, o indivíduo na grande maioria das vezes, adora exercer o poder de hierarquia quando pode.

Em relação ao ambiente de trabalho, o compromisso de identificar as ocorrências trabalhistas de assédio moral é do chefe das empresas ou patrões, bem como, dos empregadores, e por consequência evitar aparecimento de dano para a empresa.

Neste sentido, é obrigação do empregador observar as falhas e corrigi-las imediatamente, para obter um ambiente tranquilo e saudável no meio laboral.

A prevenção contra o assédio moral nas empresas ainda é o melhor meio para evitar qualquer tipo de dano. Assim sendo, é preciso políticas públicas de maneira eficiente, desenvolvidas dentro e fora das empresas, com o intuito de corrigir as ocorrências de possíveis aparições de assédio moral. A má gestão nas empresas é muito presente no meio laboral, contribuindo para aparecimento de abusos, maus-tratos e humilhações ao trabalhador.

Por isso, quando o gestor detectar falha no seu setor, esse deverá corrigi-la imediatamente, para que não ocorra qualquer tipo de negligência no ambiente de trabalho, já que esse precisa ser saudável e harmônico para não afrontar o princípio Constitucional da pessoa humana. Se esse princípio não for respeitado poderá provocar danos físico e psíquico, ensejando uma possível reparação de indenização ao trabalhador.

Todavia, o assédio moral na relação trabalhista em regra, comina com a responsabilidade objetiva e responsabilidade subjetiva do empregador.

A responsabilidade objetiva tem entendimento majoritário pelos doutrinadores e jurisprudência brasileira. Neste sentido, responsabilidade objetiva dispõe sobre uma determinada situação que independente de culpa, o agressor é obrigado a reparar a vítima, contudo, precisa existir o dano, nexos causal e a ação e

omissão decorrente de conduta abusiva. Desta feita, é responsabilidade do empregador de indenizar o trabalhador pelos maus-tratos e humilhações no ambiente de trabalho por assédio moral. Entretanto, a lei trabalhista não prevê expressamente tais direitos, mas, a jurisprudência considera como violação de um dever, ou seja, o abuso sofrido no ambiente de trabalho é uma afronta ao direito do trabalhador e leis trabalhistas que tem como princípio à proteção da dignidade humana.

A responsabilidade subjetiva é quando o agressor agiu com dolo ou culpa, ou seja, para que ocorra a indenização será necessário que se prove a culpa do agressor.

Vale destacar, que na Constituição Federal esta expressa o princípio constitucional da dignidade humana e a violação desse princípio que é fundamental, poderá afetar o bem maior tutelado a pessoa natural de direito real, ou seja, à honra, o trabalho, à saúde e o respeito. O empregador seja por ação ou omissão que desrespeitar tais condutas provocando sofrimento psicológico, físico e moral, poderá judicialmente responder por dano moral.

O Poder Judiciário e o Ministério Público do Trabalho são os principais órgãos aliados ao trabalhador para garantir seus direitos.

Apesar do trabalhador não ter uma lei Estadual específica para combater o assédio moral existem outras normas para exigir seus direitos na seara trabalhista, e uma delas é a Responsabilidade Civil Trabalhista que é uma norma exercida por analogia para garantir o direito do trabalhador. O profissional dedicado com capacidades laboral que venha a sofrer algum ato lesivo à dignidade, à honra ou à moral, poderá interpor uma ação contra o responsável pela agressão dentro da empresa ou poderá rescindir o contrato de trabalho, conforme previsto na convenção da O.I.T 155, art. 13 e art. 483 da CLT. O primeiro passo a ser tomado quando a vítima sofrer o assédio é procurar uma delegacia do trabalho para registrar todos os fatos.

O Art. 483 da CLT esclarece:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

A Carta magna, dispõe o art. 5º V e X, é garantido os direitos fundamentais perante, a moral, a honra e a imagem do indivíduo, assegurando inviolabilidade a intimidade, a vida privada da pessoa, garantindo indenização por danos morais. Assim, dano moral está relacionado ao direito da personalidade, como a dor psicológica e física. A reparação poderá ser acumulada por dano moral e material já que a súmula nº 37 do STJ estabelece garantias de indenização para o trabalhador.

O empregador poderá ser responsabilizado pela ofensa no qual o ofendido não possa exercer seu o seu ofício na profissão, art. 950 cc. O código tem caráter punitivo, pois a indenização visa o castigo e não a demissão da vítima.

Verifica-se que se trata de responsabilidade objetiva do sujeito ativo, o empregador. Isso porque a intenção do legislador é impedir que o empregador praticasse novamente atos abusivos contra outros trabalhadores

O assédio moral poderá ser determinado pelo juiz através de critérios:

O art. 53 determina que o juiz deveria levar em conta a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e a repercussão do sofrimento; a intensidade do dolo do agressor, o grau de culpa do responsável, a situação econômica e condenação anterior em ação criminal; a retratação espontânea etc. (CASSAR BOMFIM, 2014, p 914, 915)

A aplicação de determinados critério para inibir ações discriminatórias contra o trabalhador sempre são muito relevante, posto que, as indenizações podem ocorrer de forma mais rígida contra o agressor, servindo como cunho pedagógico e como lição para que não haja reincidência.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho foi de abordar sobre o assédio moral, problema esse que já existe há muito tempo na trajetória trabalhista brasileira, pois, tendo em vista, a falta de normatização para o trabalhador foi por muito tempo um ponto relevante para o descontentamento da classe.

A Constituição Brasileira, ao ser promulgada no ano de 1988, inovou em vários aspectos, principalmente por garantir os direitos fundamentais para o ser humano, especialmente para o trabalhador, sendo um avanço significativo no ordenamento jurídico brasileiro.

Os princípios, que são tão importantes e necessários no nosso ordenamento, auxiliam, cooperam e ajudam no quesito proteção ao trabalhador, pois, ao ser interpretado traz valores essenciais para o trabalhador, dentre eles e de suma importância, o princípio da continuidade da relação trabalhista, em que estabelece que as relações de emprego devam ser contínuas, sem tempo para se esgotar, sendo o contrato de trabalho temporário ou por prazo determinado uma exceção. Mas, por muitas vezes este é desrespeitado pelos empregadores das instituições brasileiras, levando-nos ao retrocesso na aplicabilidade nos direitos inerente ao trabalhador.

O agravo ilícito infligido pelo empregador mediante violação à personalidade do indivíduo no meio laboral é extremamente grave, contudo, os meios efetivos punitivos ao agressor pelo fato ilícito cometido, ainda é muito branda na legislação brasileira. O poder Judiciário junto com Ministério do Trabalho precisa aplicar meios mais rigorosos, sanções de cunho mais severo, como meio preventivo e educativo para que não haja mais reincidências na sara trabalhista. Um excelente exemplo é a norma Francesa, onde estabeleceram no âmbito Penal sanções voltadas contra os abusos e maus-tratos causados por assédio moral.

Levando-se em conta que a legislação estadual vigente contra o assédio moral é branda e, seria de suma importância à elaboração de leis Federais com intuito de fortalecimento normativo.

Varias pesquisas apontam que o assédio moral é uma violação de preceitos fundamentais previstos no art. 5º da Carta Magna, sendo à dignidade da pessoa humana uma delas.

Neste viés, pode-se afirmar que as normas trabalhistas na Carta Magna e CLT estão cada vez mais difíceis de ter uma aplicação ativamente e com eficiência, pois, existem várias lacunas nas normas do direito de trabalho. E nesta linha, não existe uma norma específica nas esferas estaduais para o assédio moral, prevalecendo por mais tempo a imputabilidade sofrida no meio laboral.

Atualmente a jurisprudência é o meio mais favorável para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, posto que, são majoritárias em seu entendimento as decisões contra o abuso praticado em desfavor do trabalhador.

Frisa-se que são necessárias políticas públicas desenvolvidas principalmente para as áreas internas das empresas, por melhores condições de trabalho, como ambiente sadio e equilibrado. O reflexo do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho ultrapassa as fronteiras das empresas prejudicando toda uma sociedade, posto que, o indivíduo vitimado contamina suas relações pessoais, com total desordem e ocasionando, por vezes, conflitos.

O assédio moral é um problema grave, e está relacionado à cultura interna das empresas, um fenômeno em crescimento com aspectos negativos sociais, levando em conta que o mundo está cada vez mais globalizado e banalizado. Precisa-se fortalecer o meio de proteção nos órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público e Poder Judiciário, como parceria eficiente e programas na esfera da informática, para auxiliá-los no trabalho árduo que é o combate a fato ilícito e abusivo.

Neste sentido, aqueles que deveriam proteger e garantir os direitos trabalhistas, por muitas vezes estão mais preocupados nos interesses dos grandes empresários nacionais e internacionais. Assim, ressalta-se que é imprescindível a atuação do Ministério Público para assegurar, garantir e fiscalizar as atividades nas relações desenvolvidas no seio laboral.

É oportuno falar da reparação de indenização por parte do assédio moral, uma vez que se trata do resultado negativo de condutas abusivas do agressor que age da mesma forma, ou seja, sistematicamente contra a integridade física e moral da vítima, degradando-o mesmo perante seus colegas de trabalho.

Destarte, à Constituição vigente assegura que “todos somos iguais perante a lei, sem distinção de cor, raça ou gênero”. A qualidade do ambiente social trabalhista deveria atuar como digna de uma qualidade mínima. No entanto, o que temos é um descaso na atuação dos gestores e empresário brasileiro. E, como o assédio moral

é um dano que afeta principalmente a moral, a honra e o psicológico da vítima, à atuação de prevenção deveria ser estabelecida pela gravidade a qual causou o dano, ou seja, quando maior o dano, maior seria a reparação à vítima.

Nesta esteira, o assédio moral na relação trabalhista é maus-tratos e humilhações sofridos constantemente no trabalho, sendo o empregador responsável por manter o ambiente no trabalho sadio e harmônico, livre de qualquer nível de estresse, bem como promover meio adequado para que todos os funcionários não sofram nenhum tipo de agressão ou algum tipo de violação trabalhista.

A sociedade precisa deixar definitivamente para trás os traços dos ancestrais brasileiros, como a cultura autoritária e poder excessivo para atingir objetivo financeiro e econômico de sucesso nas empresas, e sim, adquirir meio para proporcionar serviço de qualidade e segurança no trabalho.

A força bruta não é a melhor maneira, pois, poderá provocar ao trabalhador doenças e traumas irreversíveis, que poderão ser psicológicos ou não.

Pode-se afirmar que alguns empregadores se aproveitam da extrema vulnerabilidade emocional da vítima para exercer suas barbaridades, e a vítima, corriqueiramente se vê sem alternativas, por necessitar daquele trabalho.

É importante dar mais ênfase aos trabalhadores em nossa sociedade e não retirar os direitos conquistados a passos lentos, pois, todos estão sofrendo com o poder exacerbado na cultura das empresas e organizações por todo o Brasil. Assim, valores de convivência saudável, generosa, humana e emocional, são menosprezados no meio social, ao passo que a ganância e a ambição desmedida chamam a atenção para um momento de urgência no qual vivemos, pede-se atenção daqueles que promovem o melhor para a sociedade.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: O Direito à Indenização pelos maus tratos e humilhações sofrido no ambiente do trabalho.** São Paulo: Ed. São Paulo, 2007.

ALCANTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotina trabalhista: [ livro eletrônico] Silvano Alves Alcantara. 2 ed. Ver e atual.** Curitiba-PR: Intersaberes, 2016.

BARROS Renato da costa Lino de Goes. **Assédio Moral. Análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios desde fenômeno social.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI54451,41046-Assedio+Moral+analise+sob+a+luz+dos+aspectos+configurativos+e>. Acesso em: 22 de abril de 2017, às 23:00 h.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Acórdão AIRR 9062005420075120014. Relator: Marcelo Lamago Pertence, DEJT, da 1º turma. Brasília, DF, 05 de agosto de 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217649940/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-9062005420075120014>. Acesso em 01 de maio de 2017, às 15:23 h.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Acórdão RR.11655420135090001. relator: João Pedro Silvestrin DEJT, da 8º turma, Brasília, DF, 04 de março de 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral>. Acesso em 22 de abril de 2017 às 20:29 h.

BRASIL: Assembleia legislativa do Estado de São Paulo, LEI Nº 12.250, DE 09 DE FEVEREIRO DE 2006, (Projeto de lei nº 422, de 2001, do Deputado Antônio Mentor-PT) *Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações.* Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>. Acesso em 01 de maio de 17, às 16:15 h.

BRASIL: DECRETO LEI Nº 5452 de 1º de maio de 1943. Consolidação Das leis do trabalho, Art. 8º. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em 01 de maio de 2017, Às 17:40 h.

BRASIL: CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 1988, dos direitos Sociais, artigo 7º I. DISPONÍVEL EM: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 30 de abril de 2017. Às 22:00 h.

BRASIL: Decreto Legislativo nº 68. de 1992. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TABALHO: OIT, convenção nº 158,1982. decreto nº 1.855. de 10-4-96. Em: Martins, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Editora athas 31-5-2009.

BRASIL: lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, Código Penal. . Mulheres são as principais vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/trab/Mulher-assedio-ambientetrabalho.htm>. Acesso em 30 de abril de 17 às 21:05 h.

BRASIL: Tribunal de Justiça da 3º Câmara de Direito Publico, São Paulo-SP. APL: 005663488620128260554, SP 0056634-86.2012.8.26.0554, relator: Ronaldo de Andrade, data do Julgamento: 02 de Julho de 2015. Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/195152935/apelacao-apl-566348620128260554-sp-0056634-8620128260554>. Acesso em 03 de maio de 2107. Às 23:40 h.

BRASIL: Tribunal de Justiça da 6º Câmara Cível. AC 70030772446, relator: Sylvio José Costa da silva Tavares. Data de publicação 15/12/2014. Disponível em: <https://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/157964237/apelacao-civel-ac-70030772446-rs>. Acesso em 03 de maio de 2017. Às 23:16 h.

BRASIL: Tribunal Regional do trabalho da 3º região. RO: 001812014.0510.3004 0000181 – 48.2014.5.03.0051, relator: EMERSON JOSÉ ALVES LAGO. Data de publicação: 18/ 07/2014, 17/07/2014. DEJT/ Tribunal regional do Trabalho 1º turma. BH. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+trabalho>. Acesso em 03 de maio de 2017. Às 22:50 h.

BRASIL: Tribunal superior do Trabalho da 1º turma. Brasília- DF. RR:1000432010, relator: Walmir Oliveira da Costa, data da publicação DEJT 18/09/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234217882/recurso-de-revista-rr-10004320105030077>. Acesso em 03 de maio de 2017. Às 23:26 h.

BRASIL: Tribunal Superior do Trabalho da 3º turma. Recurso de Revista. RR: 721004420115170009, relator: ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMANTE. DEJT Data de Publicação: 22 de março de 2016, Data de Julgamento: 16 de março de 2016. Acesso em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322780547/recurso-de-revista-rr-721004420115170009>. Às 00:27 h.

CAPELARI, L.S.T. **Responsabilidade Moral no Trabalho** e a responsabilidade da Empresa pelos os danos caudados ao empregado. **Âmbito jurídico**. Disponível em <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668)>. Acesso em: 30 março .2016, às 16:30 h.

CARVALHO, Nordson Gonçalves. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**: São Paulo: Ed. Rideel, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: 9. Ed. Método, 2013.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**: 8. Ed. São Paulo: Ltr 2009.
- FERNANDES, Alexandre Cortez. **Direito Civil**. Responsabilidade Civil. Caxias do Sul, RS: Educus, 2013.
- FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**: São Paulo: Ed. Manolé, 2011.
- GOMES, Fábio Rodrigues. **Direito Constitucional do Trabalho**, o que há de novo?: Rio de Janeiro: Ed. Lumes Juris. 2010.
- GRASSANI Bruno Bertoli. **Assédio Moral no Trabalho**, 2015. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/assdio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 16 de abril de 2017, às 22:13 h.
- GUIA TRABALHISTA. Mulheres são as principais vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Disponível em <http://www.normaslegais.com.br/trab/Mulher-assedio-ambientetrabalho.htm>. Acesso em 30 de abril de 17 às 21:05 h.
- HIROGOYEN Marie france. **Mal Estar no Trabalho. redefinido o assédio moral**. Disponível em <https://www.passeidireto.com/arquivo/19707225/livro-mal-estar-no-trabalho-redefinindo-o-assedio-moral---marie-france-hirigoyen>. Acesso em: 22 de abril de 2017, às 02:28
- <https://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/157964237/apelacao-civel-ac-70030772446-rs>. Acesso em 03 de maio de 2017. Às 23:16 h.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**: São Paulo: Ed. Atlas S.A, 2013.
- MOREIRA, Dirceu. **Transtorno do Assédio Moral Bullyng: A violência silenciosa**. São Paulo: Ed. Wak, 2011.
- MORGADO, Maria Lúcia Dantas. **Assédio Moral nas Relações de trabalho**. Monografia. Apresentada, Faculdade de Administração e negócio de Sergipe, Fanese, Aracaju 2015.
- SARAIVA, Renato. TONASSI, Rafael Santos. **Direito do Trabalho**: São Paulo: Ed. Método, 2014.
- SENADO FEDERAL. **Programa Pró-equidade de Gênero e Raça**. Assédio Moral e Sexual. Em <https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em 30 de abril de 2017, às 22:00 h.
- SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso em: 13 de Abril de 2017, as 01:29 h.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**, volume 4, Responsabilidade Civil: São Paulo: Ed. Saraiva 2014.