

**UNIVERSIDADE ALTO VALE DO RIO DO PEIXE – UNIARP
CURSO DE DIREITO**

ROSI MARA RIBEIRO LOPES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**CAÇADOR
2020**

ROSI MARA RIBEIRO LOPES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Direito, do Curso de Direito, da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP.

Orientador: Prof. Esp. Thiara Zen

CAÇADOR

2020

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP, a coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Caçador, ____ / ____ / ____

Acadêmico: _____

Assinatura

ROSI MARA RIBEIRO LOPES

TÍTULO DO TRABALHO: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova com nota _____ este Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Direito da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe - UNIARP, como requisito final para obtenção do título de:

BACHAREL EM DIREITO

Prof. Titulação Xxxxx Xxxx Xxxx
Coordenador do Curso de Direito

BANCA EXAMINADORA

Titulação Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx - UNIARP
(Presidente da Banca/ Orientador)

Titulação Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx - INSTITUIÇÃO
(Membro da banca)

Titulação Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx - INSTITUIÇÃO
(Membro da banca)

Caçador, SC, ____ de _____ de 20__.

DEDICATÓRIA

“Um homem se humilha se castram seu sonho. Seu sonho é sua vida e a vida é trabalho. E sem o seu trabalho um homem não tem honra. E sem a sua honra, se morre, se mata. Não dá pra ser feliz”. (GONZAGUINHA, 1983, música Guerreiro Menino)

AGRADECIMENTOS

Primeiro agradecer a Deus pela vida e também por me deixar viver até a conclusão desse sonho, que é a conclusão do curso de direito.

Ao meu pai Valdevino, que infelizmente não está mais entre nós e minha mãe Maria Clara pelo amor e carinho de sempre.

Minha filha Aline pela força e por acreditar que eu era capaz.

Ao meu namorado e amigo Cassiano que sempre me incentivou a nunca desistir.

A minha professora orientadora e amiga Thiara Zen, por acreditar que eu daria conta, mesmo diante de problemas ao longo do caminho; de ainda dispensar seu tempo para me auxiliar, não só nesse momento, mais em todos os anos de estudo com toda simpatia e atenção de sempre.

Agradecer ainda, minha amiga Liamara, por me orientar sempre que precisei de auxílio.

Em fim a todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para a realização desse sonho.

RESUMO

O presente trabalho busca estudar as diversas formas de assédio moral, sua problemática, seus elementos caracterizadores, suas consequências e também como prevenir essa conduta no ambiente de trabalho. Apresenta também como essa conduta agressiva reflete na vida da pessoa assediada especialmente em sua saúde psicológica que em certos casos são tão graves e deixam marcas para a vida toda. A origem do assédio moral, que apesar ser um assunto em evidencia é tão antigo quanto a origem das relações de trabalho das pessoas. Será dada uma atenção especial aos princípios constitucionais trabalhista, bem como formas preventivas e de combate do assédio moral no ambiente de trabalho. Para o desenvolvimento do estudo foi utilizado o método indutivo por meio da revisão bibliográfica, de livros, revistas, artigos publicados e outros. Também será destacada a importância da necessidade com urgência de lei específica, no âmbito federal.

Palavras-chave: Assédio moral. Princípios. Consequências. Prevenção.

ABSTRACT

The present work seeks to study the various forms of moral harassment, its problems, its characterizing elements, its consequences and also how to prevent this conduct in the workplace. It also shows how this aggressive behavior reflects on the life of the person harassed, especially on their psychological health, which in certain cases are so severe and leave marks for life. The origin of moral harassment, which despite being an issue in evidence, is as old as the origin of people's labor relations. Special attention will be given to constitutional labor principles, as well as preventive and combating bullying in the workplace. For the development of the study, the inductive method was used through literature review, books, magazines, published articles and others. The importance of the need for a specific law, at the federal level, will also be highlighted.

Keywords: Bullying. Principles. Consequences. Prevention.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 DELIMITAÇÕES METODOLÓGICAS	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA	14
2.1 ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
2.1.1 Escorço Histórico do Assédio Moral	14
2.1.2 Conceito e Características	16
2.1.3 Espécies de Assédio Moral	22
2.2 PRINCIPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS	25
2.2.1 Noções Introdutórias	26
2.2.2 Princípio da Proteção	27
2.2.3. Princípio da Primazia da Realidade	28
2.2.4 Princípio da Irrenunciabilidade	30
2.2.5 Princípio da Continuidade	31
2.2.6 Princípio da Boa fé	32
2.2.7 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	33
2.3 CONSEQUÊNCIAS E POSSÍVEIS FORMAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	35
2.3.1 Consequências do Assédio Moral nas Relações de Trabalho	35
2.3.2 Consequências do Assédio Moral Para o Assediado	37
2.3.3 Consequências do Assédio Moral para o Assediador	39
2.3.4 Prevenção do Assédio Moral no Ambiente Laboral	40
2.3.5 Fundamentos da Prevenção	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo mostrar a gravidade do problema enfrentado no ambiente de trabalho e de como o assédio pode trazer consequências para a pessoa assediada (GARCIA, 2017).

O assédio moral decorre da evolução da sociedade quando se descobre o trabalho e de como ele passa a ser primordial para a vida do homem, pois é com o salário recebido pelo trabalho que consegue satisfazer suas necessidades e de sua família (FILHO; SANTOS, 2020).

Pode-se dizer então, que o assédio moral é tão antigo como o trabalho, existiu tempos em que os trabalhadores tinham condições precária de trabalho, condições em que a vítima tinha sua dignidade ou integridade ferida no ambiente laboral, seja, com palavras ou atitudes, as jornadas de trabalho exaustivas, salário ínfimo, praticamente objetos escravos de seus patrões (MATHIES, 2017).

De uma forma geral, o assédio moral se configura através de conduta abusiva, por meio de palavras e comportamento que ferem a dignidade física e psicológica da pessoa, degradando o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2003).

As consequências específicas nas pessoas assediadas, além do desemprego e da dificuldade de relacionar-se, dependendo do sexo, causa nas mulheres em geral, crises de choro, palpitações, tremores e falta de apetite, enquanto que nos homens, fica muito presente a sede de vingança, o uso de drogas e tentativa de suicídio (BARROS, 2016).

As vítimas de assédio moral devem pleitear sua indenização na Vara de Trabalho que passa a ser competente para o julgamento de danos ao direito da personalidade referentes ao contrato de trabalho (SANTOS, 2020), “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” (BRASIL, 2017).

Infelizmente no Brasil, ainda não existe uma lei federal para combater o assédio moral, o que se tem é um Projeto de Lei nº 4.742/2001, que já foi aprovado pela câmara dos deputados em março de 2019 e agora está no aguardo de que o senado vote e aprove o projeto (BRASIL, 2019).

Enquanto isso as vítimas de assédio moral, permanecem sem proteção diante da violência psicológica crescente em nossa sociedade, por isso investir na prevenção seja bem importante, informando os trabalhadores no meio laboral para

que conheçam e saibam como proceder caso sejam vitimados com essa pratica cruel e causadora de sérias doenças (GARCIA, 2017).

1 DELIMITAÇÕES METODOLÓGICAS

O presente estudo constitui-se em um estudo bibliográfico, na modalidade de revisão de literatura acerca do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, a área de abordagem do estudo em questão será no âmbito da legislação federal da República Federativa do Brasil, uma vez que ainda não encontra regulamentação específica no âmbito nacional.

O material utilizado no desenvolvimento deste estudo é buscado em livros e periódicos da área do Direito do Trabalho. As principais fontes são encontradas na plataforma digital “Minha Biblioteca” disponibilizada no portal acadêmico da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP e nas demais plataformas de pesquisa disponibilizadas na rede tais como: Google Acadêmico, Portal de Periódicos CAPES/MEC, Portais de Revistas Jurídicas, sites de Legislação como o Planalto e o site do Conselho da Justiça Federal, ademais, também serão utilizados sites jurídicos como o Jus Brasil e trabalhos acadêmicos publicados na rede.

O primeiro capítulo desenvolverá o, evolução histórica, conceito, manifestação, características e espécies de assédio moral. Por sua vez, o segundo capítulo tratará dos princípios constitucionais trabalhistas. Já o terceiro e último capítulo buscará relacionar e interligar os dois primeiros capítulos relatando as consequências e as possíveis formas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

2.1 ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nesse primeiro capítulo serão abordados os conceitos iniciais do assédio moral no ambiente de trabalho, fazendo uma breve explanação sobre a evolução histórica, sua caracterização e as espécies de assédio.

2.1.1 Escorço Histórico do Assédio Moral

Antes da análise do assédio moral, necessária se faz uma breve explanação em relação ao trabalho e sua evolução social desde que a humanidade surgiu, e sua sobrevivência fosse alcançada através do trabalho (AMARAL, 2019).

De acordo com Romani (2015), o trabalho teve uma grande transformação quando o homem passou a entender que poderia ter lucro e também satisfação pessoal transformando o que encontrava na natureza em matéria prima para posterior troca em suas relações.

Contudo, foi com a Revolução Industrial do século XVIII que o trabalho obteve um grande progresso, motivado por novas invenções tecnológicas, máquinas industriais, e o trabalho em série, bem como pelo reconhecimento de doenças ocupacionais começassem a aparecer relativas a exploração física e mental dos trabalhadores (AMARAL, 2019).

Em análise à evolução histórica do trabalho, nota-se mudanças significativas, passando o trabalhador, por exemplo, de um mero objeto, como escravo, durante grande parte da história, para uma visão mais justa e humana em relação as pessoas (COPATTI; SOVERAL, 2017).

Para Lucas Bernardes Amaral (2017, p.10):

[...] a força das sociedades de consumo, que transformaram ao longo do tempo a organização do trabalho. Obviamente, por se tratar de um mercado cada vez mais competitivo, haveria danos em todos os aspectos, seja para o próprio empregado ou para aqueles que usavam esta mão de obra. Logo, com o crescimento exponencial do capitalismo e do consumo em massa, os empregadores perceberam a necessidade de proteger o proletário de diversas maneiras, como, por exemplo, a saúde e a dignidade deste obreiro. Resumindo, a qualidade de vida do empregado é de extrema relevância para manter a organização do trabalho, pois se o mesmo não estiver satisfeito em seu labor, provavelmente seus resultados não serão compatíveis com as expectativas do patrão.

Devido as grandes transformações da sociedade, surge a necessidade de uma norma para garantir os direitos e deveres das pessoas. A Constituição Federal de

1988, surge com uma proposta de proteção, de igualdade e também de proteção (AMARAL,2017). “o trabalho, como direito social, quando violado, compromete a dignidade da pessoa do trabalhador. [...] a exposição do trabalhador a pressões psicológicas desumanas e a condição precária de trabalho, agride os princípios básicos da Constituição Federal Brasileira”. (COPATTI; SOVERAL, 2017, p. 513) “

Mesmo com a proteção do trabalho explícita na Constituição Federal de 1988, nos artigos 7º ao 11º, a violência ainda persiste, até os dias atuais, por uma conduta abusiva do empregador e também dos seus colaboradores, como será abordado em seguida o assédio moral (AMARAL, 2017).

A assédio moral é tão antigo como o trabalho, existiu tempos em que os trabalhadores tinham condições precária de trabalho, condições em que a vítima tinha sua dignidade ou integridade ferida no ambiente laboral, seja, com palavras ou atitudes, as jornadas de trabalho exaustivas, salário ínfimo, praticamente objetos escravos de seus patrões (MATHIES, 2017).

Somente no ano de 1980 que um estudioso conhecido por Heinz Leymann, apresenta seus estudos sobre o sofrimento dos trabalhadores no ambiente de trabalho e também como essa atitude afetaria a saúde de trabalhador. Isso tudo com objetivo de sensibilizar as pessoas sobre a gravidade da situação. No ano de 1993 o mesmo autor lança um livro com o termo em inglês mobbing e psicoterror no ambiente de trabalho, no qual descreve as atitudes e comportamentos que configura o assédio moral. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Em 1998, na França, Marie France Hirigoyen, apresenta pela primeira vez em seu livro “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”, que na época teve grade debate de especialistas de diversas formações interessadas no assunto, principalmente na psicologia. A autora francesa em seu livro esclarece que, “não se pode confundir violência pontual [...] derivada de grosseria, nervosismo e mau humor, com a violência insidiosa e destrutiva que se repete no tempo e que visa destruir psicologicamente o outro” (FREITAS; HOLANI; BARRETO, 2008, p. 25).

Com o sucesso do primeiro livro, no ano de 2001 a mesma autora Marie France Hirigoyen, “especialista em psiquiatria e psicanálise e posteriormente em vitimologia” (CANDIDO, 2011, p. 89), lança novo livro, que na versão em português tem o nome: “Mal estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral”, no qual apresenta a definição detalhada no assédio moral e também do sofrimento causado a vítima.

No livro Marie France Hirigoyen (2001, p. 17), define assédio moral como

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

Também para Guedes, (2003, p. 3), assédio moral é “perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental”.

Porém, somente em meados do século XX, que o tema assédio moral mostrou interesse das pessoas aqui no Brasil, com a dissertação de mestrado da médica do trabalho e organizadora do site: www.assediomoral.org.br, Margarida Barreto, na área de psicologia social, com título “ Uma jornada de humilhações” (DEUS, 2017).

A partir da dissertação de Margarida Barreto, vários trabalhos acadêmicos, dos mais diversos cursos tem mostrado interesse no assunto. Também alguns escritores tem lançado livros nas mais diversas áreas do conhecimento, discutindo sobre assédio moral, seja em administração, serviço social, no direito, na medicina e na psicologia onde tudo começou (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Dessa forma, como o assédio moral desencadeia muitos efeitos na saúde o trabalhador, importante que o interesse pelo assunto consiga chegar a quem apresenta e vota as leis em nosso país, para coibir essa pratica tão perversa existente em quase todos os ambientes de trabalho da nossa sociedade (MATHIES, 2017).

2.1.2 Conceito e Características

O assédio moral é toda conduta abusiva, repetida e reiterada que atente contra a dignidade e intimidade da pessoa no emprego ou trabalho, comprometendo o clima no ambiente de labor (TEDESCHI,2013), já quando relacionado ao ambiente de trabalho o assédio moral se dá quando as pessoas no ambiente de trabalho são submetidas a situações humilhantes, constrangedoras, abusivas por gestos, palavras e comportamentos repetitivos (BORGES-NETO, 2008).

Assediar tem uma definição bastante clara no Houaiss (2018 p. 68), insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém.

Perseguição essa que traz consequências muito graves ao trabalhador, que no ambiente de trabalho sofre diversos tipos de constrangimento e aborrecimentos, vindos geralmente de seu superior hierárquico ou mesmo de seus colegas de trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2013).

No mesmo Dicionário Houaiss (2015, p. 384), encontramos a definição de “moral” como sendo: conjunto de valores, individuais ou coletivos, considerados universalmente como norteadores das relações sociais e da conduta dos homens.

Ainda sobre o conceito de assédio moral, Barreto e Heloani (2018):

[...] a conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (BARRETO; HELOANI, 2018, p. 45).

De acordo com Nascimento (2015) o assédio moral é uma conduta que fere a dignidade do trabalhador pelas situações repetidas de humilhação direcionadas a ela, bem como sua saúde psicológica que passa a desenvolver sérios problemas de saúde sem falar na degradação do ambiente laboral.

Definição de Prata (2008, p. 57), o assédio moral pode ser visto de uma forma mais ampla:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos, ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

A caracterização do assédio moral se dá pela repetição de condutas, tais como palavras, comportamentos que parecem inofensivos, mais que com o tempo se tornam destruidores (HIRIGOYEN, 2005).

Assim, pode-se concluir que o assédio moral é a perseguição a outra pessoa, enquanto a moral está relacionada à conduta. Desta forma, assédio moral é a agressão à moral, onde a pessoa agredida se desestabiliza emocionalmente, muitas vezes não querendo retornar aquele ambiente, onde sente estar sendo excluída e humilhada todos os dias (MENEZES, 2003).

E preciso caracterizar o assédio moral na visão jurídica, de forma a afrontá-lo com as observações trazidas em nossa Constituição, observando essa prática no âmbito dos princípios fundamentais, mas como foco direitos e garantias na relação de trabalho (AGUILAR, 2017).

Segundo Hirigoyen (2002), o assédio moral é uma conduta abusiva na qual as

palavras e gestos agressivos causam sérios danos à saúde física e psicológica da pessoa bem como o ambiente de trabalho torna-se degradante, pondo em risco seu emprego.

As condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta diversos prejuízos para o trabalhador e também ao ambiente onde está sendo desenvolvido o trabalho, pois a vítima passa a sofrer as mais diversas ofensas, que faz com que se sinta inferiorizada e desacreditada diante de seus colegas (AGUILAR, 2017).

Essa situação de assédio moral constante no ambiente de trabalho viola o princípio constitucional tão importante como o da pessoa humana previsto no artigo 1º, inciso III, CF/88, juntamente com princípios da Consolidação das Leis Trabalhistas (NICOLAU, 2012).

E quanto mais recorrente a situação de assédio no o ambiente de trabalho, o convívio com colegas e empregador se torna tão insuportável ao ponto da pessoa agredida desistir do emprego, desejando se afastar o mais breve possível do local para não sofrer com ataques (REZZETTI, 2015).

O assédio moral é caracterizado pelo ato e também pela omissão, dada a condutas abusivas repetidas e reiteradas de um superior hierárquico, seja ele o empregador ou seu líder de setor, não esquecendo também, de seus colegas de trabalho, que atentam contra a integridade física e psíquica de uma pessoa (SANTOS, 2019).

Para Rodolfo Pamplona Filho e Clair Maria Pereira Gunça dos Santos (2020, p. 52), para que seja caracterizado assédio moral é necessário “abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador”.

A abusividade da conduta pode ser entendida como uma ofensa pessoal, visando ofender a personalidade e a dignidade da vítima, tornando o local de trabalho um ambiente degradante e psicologicamente aterrorizante para o assediado. (MICHELI; LOPES, 2018).

Na opinião de Silva (2004, p. 102) “destaca a relevância jurídica representada pela conduta em razão da ilícita finalidade de discriminar, marginalizar ou, de qualquer outro modo, prejudicar o trabalhador”.

Para Filho e Santos (2020) é uma conduta que contamina o ambiente de

trabalho, dificultando a harmonia entre os colegas, sem falar na integridade física e psicológica da pessoa assediada que passa a correr sérios riscos de perder seu emprego e conseqüentemente sua renda.

De acordo Hirigoyen (2002, p. 108-109), essas condutas abusivas apresentadas pelos assediadores podem ser divididas e agrupadas em quatro categorias:

- 1) Deterioração proposital das condições de trabalho:
 - Retirar a autonomia da vítima;
 - Não lhe transmitir as informações úteis para a realização das suas tarefas;
 - Induzir a vítima ao erro;
 - Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador;
 - Criticar seu trabalho de maneira injusta;
 - Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
 - Agir de modo a impedir que a vítima obtenha uma promoção;
 - Causar danos em seu local de trabalho;
 - Atribuir à vítima, tarefas incompatíveis com sua atividade.
- 2) Isolamento e recusa de comunicação:
 - A vítima é constantemente interrompida;
 - Superiores hierárquicos ou colegas de trabalho não conversam com ela;
 - Recusam todo tipo de contato com ela, até mesmo visual;
 - Ignoram a sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- 3) atentando contra a dignidade:
 - Utilizam insinuações desdenhosas para qualifica-la;
 - Fazem gestos de desprezo diante da vítima (suspiros, olhares...);
 - É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
 - Espalham rumores a seu respeito;
 - Atribuem-lhe problemas psicológicos;
 - Criticam sua vida particular;
 - Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
 - Zombam de suas características físicas.
- 4) violência verbal, física ou sexual:
 - Ameaças de violência física;
 - Falam com a vítima aos gritos;
 - Invadem sua vida privada com ligações ou mensagens;
 - É assediada ou agredida sexualmente (insinuações e propostas);
 - Não levam em conta seus problemas de saúde.

Nessa mesma linha de entendimento Leymann (1996, p. 170) divide as condutas abusivas em cinco categorias:

1. Efeitos sobre a possibilidade de comunicação adequada: as autoridades negam a possibilidade de comunicação da vítima; silenciam a vítima; fazem ataques verbais sobre a qualidade de seu trabalho; fazem ameaças verbais; boatos com o fim de isolá-la; etc.
2. Efeitos sobre a possibilidade de manutenção de contatos sociais: os colegas não falam com a vítima; as autoridades proíbem que falem com ele; a vítima é isolada em uma sala longe dos outros; a vítima é rejeitada; etc.
3. Efeitos sobre a possibilidade de manutenção da reputação social: são feitas fofocas sobre a vítima; a vítima é submetida a ridicularização; caçoam de alguma falta de habilidade; da sua herança étnica; da maneira de se movimentar ou falar; etc.
4. Efeitos sobre a situação de trabalho: não designam tarefas ou designam tarefas sem sentido; etc.

5. Efeitos sobre a saúde física: designam trabalhos perigosos; são feitas ameaças e ataques psicológicos; a vítima sofre assédio sexual; etc.

Já para Zanetti (2010, p. 99) as palavras e frases mais usadas para humilhar os assediados são:

É melhor você desistir!
É muito difícil e isso é para quem tem garra!
A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha.
Se você não quer trabalhar, porque não dá lugar para outro?
Você não pode sair. Escolha, ou trabalha ou toma conta do filho!
Se incompetência pagasse imposto, você estava falido!
Aqui não é instituição beneficente: se não aguenta o ritmo, cai fora....
Você é muito pesado para eu te carregar nas costas...
Levar filho ao médico? Isso não tem o menor cabimento.

Dessa forma, a abusividade de conduta fica explícita como o primeiro elemento a ser observado para a caracterização do assédio moral, pois atenta contra a dignidade do trabalhador colocando em risco sua saúde e vida pessoal (FILHO; SANTOS, 2020).

Outro elemento caracterizador do assédio moral é a intencionalidade que nada mais é que a intensidade de ofensas e humilhações em relação a vítima, para que a mesma tenha seu psicológico afetado e dessa forma não encontre outra alternativa que não seja a de se livrar daquela situação, abrindo mão de seu emprego (FILHO; SANTOS, 2002). Para Freitas; Heloani e Barreto (2008, p. 53), “o assédio visa forçar o outro a desistir do emprego, mudar de setor, de empresa, sujeitar-se, calar-se, ser dominado”.

Como se pode perceber esse elemento é fundamental para a caracterização do assédio moral, pois as condutas de agressão psicológica em relação a vítima não só causam destruição da pessoa mais também do ambiente de trabalho, fazendo com que o trabalhador cansado de ser humilhado queira rescindir seu contrato de trabalho (FILHO; SANTOS, 2020).

Ainda temos o elemento da habitualidade, que consiste na repetição, várias vezes durante o período de trabalho de uma determinada conduta em relação a vítima, para dessa forma forçar a mesma a pedir demissão ou para mudar de setor (FILHO; SANTOS, 2020).

Quanto a habitualidade ainda não existe um consenso em relação a frequência e duração da conduta hostil, em relação a vítima para que seja considerado assédio moral (FERREIRA; AMORIM; SILVA, 2019). Para (LEYMANN,1990) os ataques precisam ser repetidos toda semana, quase todos os dias em pelo menos seis meses.

Nessa mesma linha de pensamento, aponta Guedes (2003), que para que seja configurado assédio moral, alguns especialistas afirmam que os ataques devem ter regularidade de pelo menos uma vez por semana e com duração de pelo menos seis meses, sendo fundamental essa regularidade de ataques para ser considerado assédio moral no trabalho.

Já para a pioneira no assunto (HIRIGOYEN, 2001) ensina que não é possível fixar um tempo de duração e frequência e sim o prolongamento no tempo por mais de um ato da conduta abusiva contra vítima.

Ainda para Hirigoyen (2002, p. 17), "cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micros traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão".

Dessa forma o que precisa ser observado é se os atos agressivos praticados contra a vítima são continuados pouco importando o tempo dos ataques, se são seis meses, uma semana ou um ano, mesmo porque o tempo é irrelevante diante do fator mais importante que é o bem-estar e a saúde da pessoa assediada (FILHO; SANTOS, 2020).

Ainda, quanto aos elementos caracterizadores de assédio moral, temos o ataque a dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador, decorrente de um princípio constitucional em nossa Constituição Federal de 1988, artigo 1º, III e IV, que tutela os valores pessoais do trabalhador (FILHO; SANTOS, 2020).

Direitos e garantias fundamentais que nas palavras de Alexandre de Moraes (2020, p. 29), "são, em regra, de eficácia e aplicabilidade imediata".

A dignidade da pessoa humana, para Ricardo Maurício Freire Soares (2010, p.128): "princípio ético-jurídico importa o reconhecimento e tutela de um espaço de integridade físico-moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua existência ontológica no mundo" [...]. Já os valores sociais do trabalho garantem a realização de subsistência do cidadão, bem como a integração do trabalhador na sociedade, repercutindo na qualidade de vida da pessoa (ARAUJO, 2017).

Como se pode observar o ambiente de trabalho da pessoa deve ser um ambiente sadio, onde o trabalhador tenha sua dignidade e sua saúde preservada para que não adoça física e mentalmente (FILHO; SANTOS, 2020).

Em um ambiente de trabalho doente o assédio moral se instala, fazendo com que direitos fundamentais da pessoa sejam violados, alguns como:

o direito ao trabalho; o direito à imagem, vida privada, intimidade e honra; o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro; o direito à igualdade nas relações de emprego, direito esse, inclusive, que impede a prática de atitudes discriminatórias; o direito à saúde; o direito ao lazer; o direito à liberdade de manifestação do pensamento; o direito à liberdade religiosa; e o direito à liberdade de associação profissional ou sindical (FILHO; SANTOS, 2020, p. 60).

Dessa forma, como o assédio moral não agride somente a dignidade e o trabalho da vítima, mais sim, com o tempo vai prejudicando seu equilíbrio psicológico e emocional, fazendo com que essa perseguição e discriminação afetem sua saúde física e psíquica (GARCIA, 2011).

Assim, considerando a ofensa perversa do assédio moral, que agride a pessoa de forma vela e reiterada, prejudicando além de sua saúde também sua dignidade, ainda viola seus direitos fundamentais (FILHO; SANTOS, 2020)

Importante reiterar que as condutas usadas para agredir a vítima precisam ser frequentes, repetitivas para que seja considerada como violência de assédio moral no trabalho (KIRCHMAIR; SALOMÃO; ASSIS, 2020).

Também que essa conduta seja de forma habitual, que os ataques psicológicos sejam prolongados e constantes em relação a um ou vários trabalhadores para sua caracterização (FILHO; SANTOS, 2020). Para Martins, (2012, p. 20) “a constância do assédio moral não está vinculada a um período exato, pois pode ser diária, semanal, quinzenal, vai depender de cada caso a ser examinado”.

Conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37), para ser caracterizado o assédio moral é necessário: “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa [...], demolir psíquicamente um indivíduo ou um grupo degradando as suas condições de trabalho”.

Segundo Barboza e Silva (2017, p. 142) o assédio moral é configurado “pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação, ou deixarem de praticar, por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis [...] contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho”. Sabendo que a prática abusiva precisa ser deliberada por parte do assediador e ele tendo consciência do que está fazendo e qual sua intenção com essa prática (SILVA; MARTINS, 2017).

2.1.3 Espécies de Assédio Moral

Segundo Cassar (2012, p. 912), o assédio é “o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. Enquanto o

assédio moral é por ela caracterizado em face de “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico”.

O assédio moral pode ser praticado por qualquer pessoa no local de trabalho, seja pelo empregado ou pelo empregador, dessa forma é importante que seja descrito e estudado todos os tipos de assédio nas relações de trabalho, para melhor entender e saber qual a diferença e a forma que é praticado (FILHO; SANTOS, 2020).

Para Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 61) o assédio moral é dividido em três modalidades: “assédio horizontal, assédio misto e o assédio vertical que por sua vez se subdivide em vertical descendente e ascendente”.

2.1.3.1 Assédio moral vertical

Assédio moral vertical é quando o empregador usa de sua qualidade de superioridade hierárquica em relação ao empregado, para constranger e humilhar a vítima, podendo essa prática ser ascendente e descendente (FILHO; SANTOS, 2020).

O assédio moral vertical descendente, pode-se dizer que é o mais praticado em nossa sociedade, por ser o empregador quem detém o poder econômico e como chefe abusa de seu poder para constranger e maltratar seus empregados; podendo ainda ser praticado por diretores, líderes, chefes de setor, ou quem tenha poder de comando dentro da empresa (FILHO; SANTOS, 2020).

Para Marie France Hirigoyen (2010, p. 112) o assédio descendente é “praticado com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder; o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir as contas”.

Segundo Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 4810) “o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas”.

Com essa atitude o empregador tenta convencer o empregado a pedir o seu desligamento para não ter que pagar as verbas rescisórias inerentes a uma dispensa imotivada. Usa de vários meios ilícitos para conseguir chegar em seu intento, como transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado se sinta de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão (NASCIMENTO, 2009).

Quanto ao assédio moral vertical ascendente a situação é inversa e também mais rara de acontecer por ser praticado pelo empregado ou por vários subordinados, e acontece geralmente quando seu superior hierárquico apresenta uma postura autoritária e arrogante em relação aos seus subordinados (ALKIMIM,2008). Seja por não concordar com a contratação de uma nova pessoa ou mesmo com a promoção de um colega para um cargo superior, não aceitando e não reconhecendo sua capacidade (HIRIGOYEN, 2002).

Mais uma forma que pode ocasionar o assédio moral vertical ascendente, segundo Carvalho (2009, p. 68), “ a promoção de um colega de serviço sem a consulta dos demais, ou ainda, quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados acreditam que o promovido não possui capacidade para desempenhar”.

Ainda conforme Freitas (2001) o assédio moral ascendente está presente quando mentiras, fofocas, sumiços de documentos começam a acontecer na empresa e dessa forma as desconfianças e intrigas tornam o ambiente de trabalho e a convivência com os colegas um tormento insuportável.

Mesmo sendo essa forma de assédio moral muito rara de acontecer, porque sua prática é de baixo pra cima, ou seja de empregado para empregador, ela tem efeitos muito graves em relação a vítima, seja de saúde ou mesmo na relação de trabalho (ELIAS, 2018).

Dessa forma quando o empregador ou superior abusa de seu poder para humilhar seus subordinados, faz com que esses mesmos empregados busquem formas de que o mesmo seja afastado da empresa, praticando assédio moral ascendente contra seu superior (ALKIMIN, 2008).

2.1.3.2 Assédio moral horizontal

Outro tipo de assédio moral denominada de *mobbing* é também classificada como assédio horizontal, praticado por um grupo de empregados do mesmo nível, mais pode ocorrer também pelo empregador, que passa a estimular uma certa disputa entre os seus funcionários, ou seja, o empregador estimula conflitos internos com intuito de promover a instabilidade no ambiente de trabalho e dessa forma “se livrar de alguém incômodo, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão” (HIRIGOYEN, 2003).

O assédio horizontal é conceituado por Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 64) como sendo “aquele praticado por colegas de serviço através de brincadeiras maldosas, piadas, palavras de grosseria, gestos obscenos, isolamento da vítima dos outros colegas de serviços”.

A prática de tal assédio em muitas vezes se aplica por inveja do seu colega que de alguma forma esteja em destaque no ambiente de trabalho, seja por sua beleza física, simpatia ou por alguma habilidade em suas atividades. Também ocorre por discriminação sexual, religiosa, política. O assediador expõe a vítima a situações de humilhação mediante comentários agressivos sobre sua vida pessoal, acusações infundadas que denigrem sua imagem com o empregador (NASCIMENTO, 2009).

2.1.3.3 Assédio moral misto

No assédio moral misto é a mistura do agressor horizontal e também o agressor vertical, em relação a vítima. Onde a mesma é assediada pelas duas pessoas ao mesmo tempo, ou seja, pelos colegas e também por seu superior, que pode não só participar como também incentivar a conduta. Geralmente acontece em locais onde existe grande competitividade e também grandes exigências (FILHO; SANTOS, 2020).

Para (HIRIGOYEN, 2002) o assédio moral misto também ocorre quando o superior hierárquico junto com colegas de trabalho se unem para um mal comum, que é de infernizar a vida de um colega, sendo esse o mais perverso dos assédios porque a pessoa assediada não encontra saída para resolver o problema, uma vez que quem deveria resolver a situação está junto com o agressor, vertical descendente.

Para Castro (2014, p. 59), o “assédio moral ‘misto’ caracteriza-se pela coexistência de relações sem subordinação (horizontais) e relações de subordinação (verticais), podendo ser denominado, também, de mobbing combinado”.

Pode-se concluir com as designações acima que essa espécie de assédio moral se concretiza com a presença das três espécies de assediadores, ou seja, o vertical, horizontal e a vítima, tornando o ambiente de trabalho um local insuportável para que o trabalhador consiga permanecer, pois teve sua dignidade gravemente afetada (FILHO; SANTOS, 2020).

2.2 PRINCIPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

No segundo capítulo serão abordados os princípios constitucionais do direito

do trabalho, quais sejam: proteção, primazia da realidade, irrenunciabilidade, continuidade, boa-fé e dignidade da pessoa humana.

2.2.1 Noções Introdutórias

O sistema jurídico brasileiro necessita que as normas jurídicas estejam reunidas também com os princípios jurídicos que são divididos em gerais e especiais. (LEITE, 2020) “além da coerência lógica, deve haver uma coerência teleológica entre os princípios que compõem o sistema, consentânea com determinados fins políticos, filosóficos, éticos e sociológicos”. (LEITE, 2020, n.p).

Princípios jurídicos “são ordenações que irradiam e imantam os sistemas de normas” (DA SILVA, 2001, p. 96) ou “proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o”. (DELGADO, 2017, p. 204).

Então pode-se dizer que princípios são fundamentos de uma norma não definida no ordenamento jurídico, aplicadas de forma abstrata (GARCIA, 2017).

A Constituição Federal de 1988, traz no seu artigo 1º, incisos I, II, III, IV e V, que nossa República Federativa do Brasil é formada por um Estado Democrático de Direito e apresenta como fundamentos, a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, sem apresentar princípios do direito do trabalho específicos (BRASIL, 1988).

Em relação a perspectiva da Constituição Federal Delgado (2006, p. 206) ensina que:

[...] a perspectiva da Constituição Federal de 1988 é a de defesa e garantia dos direitos dos cidadãos, com base numa concepção ampliada dos Direitos Humanos, estabelecendo o compromisso do Estado, da sociedade e do governo de zelar por tais direitos

A constituição Federal de 1988 apresenta dignidade da pessoa humana é um importante fundamento, visto que é pelo trabalho que o ser homem adquire condições de uma vida digna e com o valor recebido pelo seu trabalho ainda consegue movimentar a economia do país (LEITE; BERNARDI, 2018).

O art. 170 da Constituição Federal de 1988 também tem previsão de valorização do trabalho humano, assegurando a todos existência digna. Apresenta esse artigo

o princípio da dignidade da pessoa humana dentro dos princípios gerais da ordem econômica. (GARCIA, 2017).

O art. 5.º, inciso XIII, da Constituição Federal assegura a liberdade do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Para Garcia, (2017, p. 56) “trata-se do chamado princípio da liberdade de trabalho, o qual não é totalmente incondicionado ou ilimitado, como se verifica na parte final do referido dispositivo constitucional. ”

Também o caput, do artigo 7º da Constituição Federal tem como princípio o da proteção e da igualdade quando visa a melhoria da condição social dos trabalhadores e da igualdade em relação aos trabalhadores urbanos e rurais (GARCIA, 2017).

Além dos princípios constitucionais do trabalho constantes na Constituição Federal de 1988, “o Direito do Trabalho também apresenta princípios próprios, quais sejam: o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade, e o princípio da continuidade da relação de emprego” (GARCIA, 2017, p. 55).

2.2.2 Princípio da Proteção

O princípio da proteção surgiu para que as condições de trabalho dos trabalhadores não fossem tão desumanas, baseadas na exploração exaustiva e descabida (GARCIA,2017).

Nas palavras de Leite (2017, p. 93-94), este princípio “consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele”.

Na Constituição Federal de 1988 não está nominado o princípio da proteção do direito do trabalho, no entanto, ele fundamenta os direitos trabalhistas, respalda nos direitos sociais que visam melhorias de condições sociais dos trabalhadores. (ARRUDA, 1998).

Segundo Plá Rodriguez (1997, p. 28):

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das

partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

O princípio da proteção é formado por três preceitos fundamentais, quais sejam: o *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica (GARCIA,2017).

Segundo Godinho (2017), o princípio da proteção é considerado por muitos doutrinadores como o mais importante, pois abrange quase todos os princípios do direito do trabalho, pela sua proteção os interesses contratuais da pessoa.

De acordo com o *in dubio pro operário*, sua interpretação estabelece, que em caso de dúvida quanto a interpretação da norma, deve interpretá-la em favor do empregado, sempre levando em consideração sua situação de carência (SILVA, 2019).

José Cairo Junior (2018, p.105) ressalta que “tal regra deve ser aplicada no âmbito do Direito Material do Trabalho e jamais no que se refere ao Direito Processual Laboral, no qual as partes devem merecer tratamento isonômico, segundo mandamento constitucional”.

Quanto a regra do princípio da aplicação da norma mais favorável, essa será sempre aplicada em benefício do trabalhador, dando melhores condições de trabalho ao empregado sempre que houver mais de uma norma reguladora do mesmo assunto (SILVA, 2019).

Para identificar a norma mais favorável é necessário que se faça um comparativo de cinco teorias com as normas existentes, quais sejam: teoria da acumulação, do conglobamento, conglobamento orgânico ou por instituto, adequação e teoria da escolha da norma mais recente (RESENDE, 2020).

Já por meio do princípio da condição mais benéfica, ao trabalhador será assegurado as condições mais favoráveis, sempre que houver divergência na interpretação das regras (SILVA, 2019), não podendo serem as vantagens modificadas para pior em relação ao empregado (GARCIA, 2017).

2.2.3. Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade tem uma função de proteção, onde o que a verdade sempre prevalecerá, mesmo que em sentido oposto, porque o que está

escrito em documentos ou contratos será sempre tomado como verdade, sendo aplicado em favor ou contra o trabalhador (MARTINEZ, 2020).

Nas palavras de Moura (2016, p. 120), “os fatos, que determinam a verdadeira formação e condições do contrato de emprego, se sobrepõem à verdade meramente formal consubstanciada na documentação”.

Esse princípio que tem como função a solução do problema existente em relação ao contrato de trabalho, sendo tal princípio quase sempre utilizado na prática trabalhista (SILVA, 2019).

Neste sentido, afirma Delgado (2017, p. 224), que “o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista”.

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 59):

Quando se discute se determinada relação de trabalho, em gênero, corresponde, ou não, a um vínculo de emprego, nem sempre a roupagem atribuída à contratação corresponde à realidade. Aliás, pode ocorrer que mesmo no ajuste de vontades, pertinente à prestação do trabalho, as partes indiquem não se tratar de relação de emprego. No entanto, por meio da noção de “contrato-realidade”, deve prevalecer o reconhecimento do vínculo empregatício, caso presentes os seus requisitos (arts. 2.º e 3.º da CLT), ou seja, incide a “vontade da lei”.

Sempre importante salientar que o empregado é sempre a figura frágil da relação e dessa forma poderá ser manipulada e enganada por seu gestor, seja com documentos ou provas falsas, sempre com intuito de não pagar os direitos trabalhistas do empregado (MARTINEZ, 2020).

José Cairo Junior (2018, p. 111) “observa que a prevalência da primazia da realidade sobre a formalidade depende de prova, ou seja, não basta apenas alegar uma situação, é necessário, sobretudo, prová-la”

Este princípio é aplicado nos litígios trabalhistas onde se encontra a certeza de fraudes nas provas estabelecidos, sendo usado o artigo 9º da CLT, para combater essa prática, “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (REZENDE, 2019, p.31).

Importante dizer que com a reforma trabalhista de 2017 esse princípio se tornou de grande importância para solução de litígios que agora ficaram mais explícitos com a Lei 13.467/2017 (REZENDE, 2019).

Tomando como exemplo a terceirização, que ficando provado na relação de trabalho, a pessoalidade e a subordinação, ou seja os requisitos que comprovam a relação de emprego trabalhador a mesma será declarada ilegal “ com fundamento no princípio da primazia da realidade pois estarão presentes, de fato, entre trabalhador e tomador dos serviços, os requisitos caracterizadores da relação de emprego estabelecidos pelos artigos 3º e 2º da CLT.” (REZENDE, 2019, p. 31).

Podemos concluir que o princípio da primazia da realidade estará sempre em destaque nos litígios do direito do trabalho onde existam operações fraudulentas para fraudar os direitos trabalhistas dos trabalhadores (MARTINEZ, 2020).

2.2.4 Princípio da Irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade diz respeito a impossibilidade do trabalhador abrir mão de seus direitos trabalhistas, pois os mesmos são irrenunciáveis e caso o sejam podem ser reclamados na vara do trabalho com o uso do referido princípio para reparação de seus direitos (MELEIRO; RODRIGUEZ; STRAUB; BATISTA, 2018).

Esse princípio tem como significado que o trabalhador não renuncie seus direitos, ou seja, “não abra mão dos direitos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista, cujas normas são, em sua grande maioria, de ordem pública” (GARCIA, 2017, p. 58).

Nas palavras de Américo Plá Rodriguez, tratar-se o princípio da irrenunciabilidade de “(...) impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio” (RODRIGUEZ, 2000, p. 142).

Para Cassar (2018, p. 208), “Como regra geral, não pode o empregado, antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita.”

Esse princípio visa a proteção do empregado contra acordos fraudulentos ou mesmo a renúncia de direitos pelo empregado que quase sempre não tem conhecimento de seus reais direitos e quase sempre praticada pelo empregador com a finalidade de lesar os direitos trabalhistas do empregado em favor da sua empresa (MELEIRO; RODRIGUEZ; STRAUB; BATISTA, 2018).

2.2.5 Princípio da Continuidade

O princípio da continuidade tem como objetivo a prorrogação do contrato de trabalho, sem data fim, sem prazo determinado; sendo exceção o prazo certo de rescisão (GARCIA,2017). Por esta razão, Moura (2016, p. 120) aduz que “os contratos de trabalho vigoram, em regra, sem determinação de prazo, sendo imprescindível o aviso prévio comunicando sua denúncia”.

Para Garcia (2017, p. 59) “importância desse princípio revela-se não apenas ao conferir segurança ao empregado durante a vigência de seu contrato de trabalho, mas também na sua integração à empresa, favorecendo a qualidade do serviço prestado”. Já para Martins (2011, p. 71) “busca preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado. ”

Esse princípio se encontra em destaque em nossa Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso I, que determina a proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (BRASIL, 1988).

No artigo 443 da CLT “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado” (BRASIL, 1943).

A Súmula 212 do TST, “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado” (BRASIL, 2020).

Esse princípio visa a proteção do empregado em relação a sua dispensa por ter firmado contrato com prazo determinado, e de alguma forma necessitar de sua continuidade; geralmente devido a alguma doença ou gravidez que faz com que o contrato de trabalho seja estendido, se prolongando no tempo, para a proteção do empregado até seu restabelecimento (RESENDE, 2019).

Pode-se dizer que com esse princípio o trabalhador, de certa forma e em alguns casos, consegue uma estabilidade no contrato de trabalho determinado, e também uma certa flexibilização do contrato de trabalho, mesmo que essa situação cause polemicas e debates é uma forma de beneficiar o empregado enquanto o mesmo esteja convalescido (OLIVEIRA,

2.2.6 Princípio da Boa fé

Em relação ao princípio da boa-fé diz respeito aos direitos e deveres estabelecidos em obrigações contratuais. Buscando sempre a verdade em relação um ao outro, primando pela lealdade e honestidade (SILVA, 2019).

Para Barros (2016, p. 126), o princípio da boa-fé “consiste em opor valores éticos com o objetivo de evitar os perigos de uma interpretação excessivamente positivista do ordenamento jurídico”.

A boa-fé, além de aplicável em vários ramos do Direito, tais como civil, tributário, empresarial e outros, também está presente nas relações de trabalho. De uma forma que tanto o empregador, quanto o empregado se comportem de forma ética, moral em relação ao contato de trabalho (BOMFIM, 2017, p. 227).

O ordenamento jurídico brasileiro apresenta em seus artigos 113 do Código Civil, “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração” (BRASIL, 2002).

No art. 183 também do Código Civil, “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (BRASIL, 2002).

Ainda no Código Civil, em seu art. 422, tem a seguinte redação: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (BRASIL, 2002).

Em outro entendimento, Cassar (2018, p.235), “O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comporta-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. [...] É uma espécie do gênero de conduta, pois determina como as partes devem agir”.

O referido princípio da boa-fé se apresenta dividido em objetiva e subjetiva, sendo que a objetiva necessita que a pessoa apresente uma conduta ética, e a subjetiva, essa tem relação com a vontade do agente (CASSAR, 2015).

Para Vólia Bomfim (2017, p. 227/228):

A boa-fé pode ser objetiva ou subjetiva. A objetiva determina que a pessoa siga uma conduta pautada pela ética, caráter, honestidade, lealdade e probidade. Exige um agir de acordo com os padrões sociais reconhecidos como ideais de conduta considerando os fatos concreto e não a vontade do agente. A boa-fé subjetiva comprova o estado de consciência, o psicológico e a íntima convicção do agente. Na sua conduta manifesta sua vontade e crê que ela seja correta acerca do negócio que realiza. Tem noção do conhecimento ou desconhecimento da situação.

Em relação a boa-fé objetiva, preceitua Tartuce (2018), é um instituto jurídico de ampla utilização no direito ocidental, tendo suas origens mais remotas no Direito Romano.

Para Schreiber (2018, p. 405) a boa-fé objetiva é “uma cláusula geral que impõe a adoção de comportamento compatível com a mútua lealdade e confiança nas relações jurídicas”.

Sustenta Plá Rodriguez (2015, p. 422) “a boa-fé, entendida no significado objetivo de cumprimento honesto e escrupuloso das obrigações contratuais, se distingue de boa-fé subjetiva ou psicológica abrange do erro ou falsa crença. ”

Já a boa-fé subjetiva se apresenta em relação ao estado de ciência psicológica do agente, onde coloca a prova o que realmente sente como sendo o certo, sua intenção em relação a situação. No direito do trabalho, se apresenta no contrato de trabalho firmado entre as partes, onde patrão e empregado, devem respeitar e cumprir todas as obrigações ali elencadas (BOMFIM, 2017).

Dessa forma pode-se dizer que o princípio da boa-fé deve estar presente em todo os contratos, seja na área do direito civil, tributário, do trabalho, prevalecendo sempre a boa-fé, ou seja tudo que foi acordado no contrato seja de uma forma ou de outra cumprido. Em especial no direito do trabalho ele se apresenta de alguma forma para proteção o empregado (ROMAR, 2018).

2.2.7 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana é uma qualidade própria da pessoa, faz parte de sua essência, não é adquirido, uma vez que a pessoa nasce com valores individuais próprios de cada pessoa humana, determinante da condição de ser humano (GARCIA, 2017).

O princípio da dignidade humana é reconhecido em todos os ramos do Direito e não seria diferente no Direito do trabalho, pois diariamente os trabalhadores tem seus direitos violados nas relações de trabalho e não existe dignidade humana sem que o trabalho e as pessoas sejam valorizados, um não existe sem o outro (GARCIA, 2017).

Para que esse princípio fosse reconhecido como força normativa dos princípios foi necessário passar por algumas situações ao longo do tempo, como aponta Resende (2020, p. 21):

Esse movimento teve como estopim as barbaridades cometidas pelo nazifascismo, por ocasião da Segunda Guerra Mundial, sendo que a então prestigiada Teoria Pura do Direito, de Hans Kelsen, bem como o positivismo jurídico, não conseguiram oferecer resposta jurídica à altura, tendo em vista que os movimentos liderados por Hitler e seus seguidores não constituíam crime perante o direito positivo alemão. Dessa forma, surgiu a necessidade de agregar valores ao ordenamento jurídico, o que se obteve através da constitucionalização e da formação da moderna teoria da força normativa da Constituição.

Na Constituição da República Federativa do Brasil, está nominada no art. 5º, § 2º, “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 2002).

A existência de direitos humanos fundamentais implícitos confirma que estes possuem essência própria, a qual, embora difícil de ser traduzida em poucas palavras, relaciona-se com o valor jurídico supremo da dignidade da pessoa humana (GARCIA, 2012).

Nesse sentido dispõe a Constituição Federal:

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

O princípio da dignidade da pessoa humana é o maior da Constituição Federal e juntamente com os princípios da boa fé e da razoabilidade pode-se dizer que são os princípios principais do direito do trabalho (RESENDE, 2020).

Como o trabalho é uma condição para que o homem possa construir sua vida em sociedade e com a aquisição de bens proporcionar mais conforto a sua família, pode-se concluir que sem o trabalho o homem também não existiria, pois um não caminha sem o outro (MARAIA; DOGENSKI; NETO, 2019).

Sendo de suma importância para frear alguns casos específicos de discriminação no trabalho, pondo alguns limites no poder do empregador em relação aos trabalhadores (RESENDE, 2020).

Os princípios costumeiramente foram aplicados para solucionar conflitos que violam a dignidade do trabalhador, para garantir um ambiente de trabalho saudável até a chegada de uma lei específica para o caso (MARAIA; DOGENSKI; NETO, 2019).

Apesar da existência de tal dispositivo, não são raros os casos vexatórios em que são expostos os trabalhadores por seus superiores hierárquico, comprometendo

sua saúde física e mental. Quando se falar do princípio da dignidade da pessoa humana em relação do trabalhador, estaremos diante dos direitos mínimos que deve ser uma relação de trabalho saudável (AZEREDO, RENAULT, 2013)

A dignidade da pessoa humana no entendimento de Sarlet (2002, p. 59-60):

(...) qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Assim sendo se a dignidade da pessoa é um valor individual de cada pessoa, da qual a pessoa não pode jamais se desfazer, por ser um valor absoluto, cabe ao Estado o dever de proteção ao trabalhador, aplicando tal princípio em casos de que a dignidade e a integridade do trabalhador estejam em risco (AZEREDO, RENAULT, 2013).

Não esquecendo também que o valor do trabalho é muito importante, pois é nele que se encontra caracterizado o princípio da dignidade humana, uma vez que está estabelecido em nosso ordenamento jurídico os direitos e deveres dos trabalhadores que se caracteriza pela mesma finalidade de proteção, sem esquecer de que o Estado tem o dever de proteção aos empregados nas relações trabalhistas (JUNIOR; BRUGNARA, 2017).

2.3 CONSEQUÊNCIAS E POSSÍVEIS FORMAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

No terceiro capítulo será apresentado as consequências causadas pelo assédio moral no ambiente de trabalho, bem como as formas de prevenção dessa conduta tão perversa.

2.3.1 Consequências do Assédio Moral nas Relações de Trabalho

As consequências do assédio moral praticado no ambiente trabalho são inúmeras e por isso é de fundamental importância sua identificação para posterior reparação da pessoa assediada, bem como para a reestruturação de um ambiente laboral saudável para os funcionários, bem como para a empresa como um todo

(REIS; MACHADO; VIEIRA, 2019).

O assédio moral causado nas relações de trabalho gera dano ao ambiente de trabalho como um todo, na visão de Fonseca (2007, p. 38):

O ambiente de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente insuportável, sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas. Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local.

Com essas consequências geradas pelo assédio moral a vítima sofre com perseguições, humilhações, constrangimentos de forma reiterada, com o fim de desestabilizar a pessoa, levando-a ao sofrimento psicológico extremo, fazendo com que a pessoa, em desespero, peça demissão do trabalho (GARCIA, 2017).

Roberto Heloani (2004, p. 5) acrescenta: “[...] o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder.”

De uma forma quase imperceptível o assédio moral causado geralmente por algum conflito interno, não resolvido, se instala no ambiente laboral e causa sérios problemas, tanto no ambiente de trabalho, quando as pessoas, fazendo com que o ambiente se torne local menos atrativo para o trabalho (CAPOLI; SILVA, 2018).

Pode ser concretizado os ataques dessa conduta quando o gestor passa a isolar a vítima, fazendo com que a mesma passe a se tornar improdutiva devido a seu isolamento dos demais colegas e também quando delega o trabalho que antes era de sua responsabilidade para degradar sua imagem e capacidade (CAPOLI, 2018).

A vítima passa a sofrer com o isolamento e também com as atitudes de seu gestor e também dos colegas de trabalho que passam a não ter nenhum tipo de relacionamento com a mesma, ignorando sua presença e também não mais tendo qualquer tipo de conversa com a pessoa assediada, por estar em completo isolamento (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008)

Além de ficar isolada a vítima ainda passa a ser atacada em sua dignidade, com falácias quanto a sua saúde psicológica, criticando sua vida pessoal, suas origens, sua posição política e suas crenças, ou seja, atribuindo a pessoa assediada situações vexatórias de todas as formas, tornando o ambiente de trabalho insuportável e atentando sua dignidade humana da pessoa (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Para Moraes (2013, p. 47) dignidade é “um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida”.

Com toda essa situação no local de trabalho a vítima se sente obrigada a submeter-se as exigências do assediador para permanecer no local de trabalho, mesmo não sendo a sua vontade (CAPOLI; SILVA, 2018).

Em sendo o assédio moral uma conduta que traz várias situações negativas ao local de trabalho é muito importante que os gestores da empresa tenham consciência do que realmente está acontecendo e dessa forma possam tomar as providências necessárias para restabelecer um ambiente laboral sadio para todos (SOUSA, 2016).

2.3.2 Consequências do Assédio Moral Para o Assediado

Como consequência o assédio moral no trabalho pode gerar sérias e graves doenças ao trabalhador, físicas e psicológicas, que em muitos casos precisa submeter-se a essa conduta perversa por ser sua única fonte de subsistência (GARCIA, 2017).

Os efeitos do assédio moral sobre a saúde mental e física do trabalhador são inúmeros, podendo as reiteradas ofensas perpetradas chegar mesmo a levar o trabalhador assediado não só à morte psíquica, mas até mesmo à efetiva morte física (KHOURY, 2006).

Na visão de Hirigoye (2015, p.173):

O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Nossa identidade se constrói progressivamente durante nossa infância e nunca está definitivamente formada. Quando somos vítimas de uma agressão contra a qual não temos meios psíquicos de lutar, pode ocorrer uma acentuação de traços de personalidade anteriores ou surgir distúrbios psiquiátricos. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido em que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma.

Segundo Floriano Barbosa Júnior (2008, p. 32) “o terror psicológico leva a muitos prejuízos a saúde do trabalhador, [...] problemas digestivos, ansiedade, depressão, sem falar nos riscos de morte e suicídios muito comuns nesses casos”.

Dessa forma, Garcia (2017, p. 17) assinala que os traumas emocionais

causados pelo assédio moral são sempre muito graves, pois a pessoa terá medo de sofrer com os ataques novamente e dessa forma vai perdendo a vontade até mesmo de se relacionar e trabalhar, tornando uma pessoa insegura e doente para toda a vida.

Essa prática antiética prejudica toda coletividade. Fere os princípios e direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, em seus artigos 1º, 3º e 5º, inciso X. Em sendo ainda muito modesta nossa legislação em relação ao assédio moral, para prevenir e punir o assediador, fica tudo mais difícil (MACEDO, 2018).

A pessoa assediada entra em um estado depressivo crônico, não conseguindo afastar-se das amarras feitas pela dominação psicológica embutidas em sua mente. Muitas vezes se perguntando como deixou se dominar dessa forma (HIRIGOYEN, 2015).

As consequências específicas nas pessoas assediadas, além do desemprego e da dificuldade de relacionar-se, dependendo do sexo, causa nas mulheres em geral, crises de choro, palpitações, tremores e falta de apetite, enquanto que nos homens, fica muito presente a sede de vingança, o uso de drogas e tentativa de suicídio (BARROS, 2016).

De acordo com os critérios do DSM IV - Classificação Internacional das Doenças Mentais, citado por Hirigoyen na obra *Mal Estar no Trabalho* (2002, p. 160):

69% das pessoas apresentaram um estado depressivo tão severo que justificou acompanhamento médico, pois indicavam sério risco de suicídio;
7% das pessoas apresentavam um estado depressivo moderado;
24% das pessoas apresentavam um estado depressivo leve.

A violência sofrida pela pessoa deve ser combatida por todos os meios possíveis e legítimos, levando o problema às esferas competentes para que haja socorro à vítima. Caso contrário ficará a vítima com cicatrizes profundas, com traumas emocionais gravíssimos, perdendo a esperança, a força e a confiança nas pessoas, podendo ficar até mesmo incapacitada para as atividades laborais do dia a dia (GARCIA, 2017).

Para o empregado que é vítima de assédio moral, deverá munir-se de todas as provas possíveis que comprovem sua situação e dessa forma pode pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho por não cumprimento por parte do empregador de suas obrigações contratuais (GARCIA, 2017).

O artigo 483, da Consolidação das Leis Trabalhistas, expressa claramente as hipóteses em que poderá ocorrer a rescisão indireta:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a

devida indenização quando:

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

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

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

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965) (BRASIL, 1943).

O assédio moral pode ser o fundamento para a despedida indireta de acordo com a alínea “b”, “d”, e “e” do artigo acima descrito (GARCIA,2017). Isso quer dizer que o empregado, vítima do assédio não precisa e não deve pedir demissão, pois os prejuízos devem ser assumidos pela pessoa que nada fez para coibir a conduta abusiva em sua empresa até porque se fosse uma falta grave cometida pelo empregado certamente seria demitido por justa causa (KALED, 2019).

A rescisão indireta deverá ser solicitada judicialmente pela vítima e com a comprovação da conduta do assédio moral praticada no ambiente de trabalho, e em sendo deferido o pedido a rescisão de contrato de trabalho será realizada como se o empregado estivesse sido demitido sem justa causa, com o recebimento de todas as verbas rescisórias trabalhistas (KALED, 2019).

2.3.3 Consequências do Assédio Moral para o Assediador

Comprovada a conduta praticada pelo assediador, o empregador pode demitir o mesmo por justa causa, para garantir a harmonia no ambiente laboral e sendo sua dispensa justificada pelo art. 482, “b”, e “j” e “k” da CLT, por se tratar de mau procedimento, dotado de gravidade contra uma pessoa (GARCIA, 2017).

O artigo 482, da Consolidação das Leis Trabalhistas, assim dispõe:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966) (BRASIL, 1943).

A caracterização da rescisão indireta está diretamente ligada ao fato do empregador gerar prejuízo ou dano ao empregado, ou seja, uma falta grave, que torne insuportável o ambiente de trabalho e a continuação do vínculo empregatício (MELLO, 2017).

Entretanto, salienta Fonseca (2007), que os dispositivos da CLT abordam muito superficialmente as relações do assédio moral, pois cuidam somente da relação de empregado empregador, com relação a continuidade do contrato de trabalho, sem estabelecer os meios de compensação do assediado e prevenção desse mal.

Mesmo sendo superficial a abordagem do assédio moral, é muito importante que alguma coisa seja feita para coibir essa prática perversa e para que o ambiente de trabalho não seja contaminado e faça mais vítimas (KALED, 2019).

2.3.4 Prevenção do Assédio Moral no Ambiente Laboral

A prática do assédio moral enseja consequências não somente para a vítima assediada, como também, para a empresa, familiares e sociedade, levando-os a um sofrimento psíquico insuportável (GARCIA, 2017).

Para as empresas, uma das consequências da prática de assédio moral, é a

possibilidade de ocorrência de um acidente do trabalho, desencadeamento ou agravamento de uma doença do trabalho ou ocupacional, a qual deve ser equiparada ao acidente de trabalho e a Previdência Social deve considerá-la como tal, para todos os efeitos legais, nos termos dos artigos 20 e 21 da Lei nº. 8.213/1991(GARCIA,2017).

A prática de assédio moral nas empresas é um risco que deve ser prevenido e repreendido, para se que alcance a finalidade prevista no artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL,1943).

Todavia, o assediado não se encontra totalmente desamparado e desprotegido, pois existem algumas leis que, ainda que de forma esparsa, versam sobre o tema (FONSECA, 2007).

A Constituição Federal de 1988 fixa a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, consagrando-a como direito fundamental, em seu artigo 1º, inciso III. Com efeito, a dignidade da pessoa humana deve reger todas as relações, inclusive a de trabalho (FONSECA, 2007).

Importante que o empregador após identificar o agressor tenha como prática a correção da conduta, aplicando sanções disciplinares ao agressor, para servir como exemplo de que essa conduta não será aceita no ambiente de trabalho de sua empresa (KALED, 2019).

2.3.5 Fundamentos da Prevenção

Tanto na Constituição Federal como na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT e também no Código Penal, se encontra amparo legal para coibir o assédio moral no trabalho (DELGADO,2015).

A Constituição Federal de 1988 é baseada em princípios jurídicos e garantias fundamentais que permitem delimitar o conteúdo essencial do direito à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho. Assim, nas relações laborais, empregado e

empregador devem respeitar os ditames constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da justiça social e da igualdade substancial das pessoas (DELGADO,2015).

Com a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, pode-se dizer que alguns fundamentos da Constituição Federal de 1988, está diretamente ligada a uma conduta discriminatória que ofende ao princípio constitucional conceituado no caput do artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL,1988) “todos são iguais perante lei, sem distinção de qualquer natureza”, no art. 1º, inciso III, que protege a dignidade da pessoa humana; no artigo 7º, inciso XXII, que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e o artigo 170,caput, que diz: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social .” (BRASIL, 1988).

Com desrespeito dos dispositivos constitucionais citados, o empregador não cumpre com seu dever de garantir um ambiente saudável e de proteção ao trabalhador, deixando o mesmo vulnerável a prática tão degradante para sua saúde física e psicológica, como o assédio moral (ALVES; WROBEL, 2016). O ambiente de trabalho vai ficando doente e junto com ele a saúde da vítima (PESSOA, 2010).

Como o assédio moral é uma falta grave pode ser enquadrada nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,1943). O artigo 482, faz referência a rescisão por justa causa do trabalho. Já o artigo 483 da CLT descreve algumas obrigações do empregador nas relações trabalhistas onde a dispensa indireta do empregado é possível, devido a sua inobservância, com direito as mesmas parcelas rescisórias a que faria jus se tivesse sido dispensado sem justa causa (BARROS, 2016).

Segundo Bezerra (2020, n.p.) “ Todo ato de discriminação praticado pelo empregador implica, via de regra, lesão de direitos da personalidade do empregado que pode empolgar ação de indenização por danos morais. ”

Dano moral pode ser conceituado como uma ofensa ou violação de bens de ordem moral da pessoa humana (THEODORO JUNIOR, 2016). Já no entendimento de (GONÇALVES, 2015) dano moral é a violação dos direitos da personalidade.

Para Garcia (2017, p. 50) “ é a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem e outros direitos da personalidade, ou mesmo direitos fundamentais que preservem a dignidade da pessoa humana. ”

Com o dano moral comprovado pelo assédio moral, o indivíduo tem violado o princípio da dignidade da pessoa humana, que dificilmente pode ser reparado, mas pode ser ressarcido através da responsabilidade civil (FIORELLI, JUNIOR, 2015).

No código Civil, o princípio da responsabilidade, com base na culpa, define o ato ilícito nos artigos 186 e 927 (BRASIL, 2002):

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

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

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

Comprovada a culpa do agente, por ato ilícito, a vítima tem direito a sua reparação como estabelece o artigo 927 do Código Civil, desde que cumpridos os requisitos necessários da responsabilidade por danos morais.

Para SANTOS (2016, p.100), “a ação ou omissão do agente (culpa, dolo, culpa presumida, responsabilidade objetiva); o resultado lesivo; o nexo causal entre o dano e a conduta do agente.

O empregador tem o dever de identificar e punir as práticas de violência moral na empresa e também é quem acarará com os prejuízos em relação a vítima pela prática delituosa de seus empregados (ALVES; WROBEL, 2016).

Legalmente a responsabilidade objetiva por seus empregados, prepostos e serviços, é do empregador como dispõe o artigo 932, inciso III, do Código Civil, “[...] III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (BRASIL, 2002).

Em relação as provas do processo, “a primeira atividade do juiz no processo é, após tomar conhecimento das alegações do autor e da defesa, fixar pontos controvertidos no processo e dividir o ônus de prova. Ou seja, quem alegou é quem deve provar” (MELEK, 2016, p. 2019).

Com o advento da reforma trabalhista, houve uma mudança substancial na lei trabalhista, de modo que o artigo 818, da CLT, reproduz exatamente o que dispõe o artigo 373, do CPC.

Assim, o artigo 818 da CLT, em seus incisos, dispõe:

I – incumbe o ônus da prova para o reclamante que alega ter o direito, ou seja, cabe a ele provar aquele fato;

II – se o reclamante alega um fato e a reclamada o nega, o ônus da prova é do reclamante, caso a reclamada apresente um fato impeditivo, modificativo

ou extintivo do direito do reclamante, cabe a ela o ônus da prova (BRASIL, 2017).

Nesse mesmo artigo existe a possibilidade da inversão do ônus da prova pela impossibilidade ou dificuldade de obtenção de prova, “desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído” (BRASIL, 2017).

Na lição de Bezerra Leite (2014, p. 230), a inversão do ônus da prova pode ser utilizada no processo trabalhista baseada na analogia entre o artigo 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990).

No artigo 769, da CLT (BRASIL, 1943) que determina: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

Ainda o artigo 852-D da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) estabelece:

O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

Mesmo com a liberdade do juiz em determinar provas, as mesmas nem sempre são fáceis de apresentar, pois a prática geralmente acontece entre duas pessoas, sem testemunhas e sem documentos que possam comprovar o ato (BRASIL, 1958).

No entendimento de Leite (2019, p.778/779), a prova é “o meio lícito para demonstrar a veracidade ou não de determinado fato com a finalidade de convencer o juiz acerca da sua existência ou inexistência. ”

Em relação ao assédio moral, a vítima precisa cercar-se de todos os meios de provas em relação ao assediador, tais como, testemunhas, fotos, bilhetes, e-mails, atestados médicos, e até mesmo gravações podem servir de prova, mesmo que nem sempre ocorra em público, dificultando a prova (PEREIRA, 2020).

Dessa forma, diante da dificuldade em apresentar as provas, as pessoas de certa forma passam a apresentar um certo conformismo com a situação vexatória que estão passando, deixando o assediador cada dia mais confiante de que não será responsabilizado por seus atos perversos (SILVA, 2015).

Diante da dificuldade de provas em relação ao assédio moral, a jurisprudência tem aceitado, mesmo não sendo pacífico nos tribunais, como prova a gravação de

conversas, por meio telefônico, realizada por interlocutor, sem o conhecimento do outro:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - NÃO OCORRÊNCIA. O Tribunal a quo não se furtou a entregar a totalidade da prestação jurisdicional a que se encontra constitucionalmente afeto. O Colegiado regional formou a sua convicção em conformidade com fatos, provas e circunstâncias dos autos, além de indicar os motivos de seu convencimento. PROVA LÍCITA - GRAVAÇÃO TELEFÔNICA REALIZADA POR UM DOS INTERLOCUTORES SEM O CONHECIMENTO DO OUTRO - VALIDADE DA PROVA. 1. A gravação de conversa telefônica por um dos interlocutores, ainda que sem o conhecimento da outra parte, não constitui prova ilícita e pode ser utilizada em juízo. 2. A inviolabilidade do sigilo das comunicações telefônicas, prevista no art. 5º, XII, da Constituição Federal, está direcionada à interceptação da conversa telefônica por terceiros estranhos ao diálogo. DANO MORAL - INFORMAÇÃO DESABONADORA - AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA - ATO ILÍCITO - CONFIGURAÇÃO. 1. No caso, a reclamada, em conversa telefônica, divulgou a terceiros a informação de ajuizamento de ação trabalhista pela reclamante contra a ex-empregadora. 2. O ato praticado pelo antigo empregador pode sujeitar o empregado à discriminação no mercado de trabalho, impondo-lhe dificuldades para obter novo emprego e reinsserir-se no mercado de trabalho. A conduta do ex-empregador é ilícita e autoriza a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. DANOS MORAIS - VALOR DA INDENIZAÇÃO - INFORMAÇÃO DESABONADORA. O valor da reparação por danos morais deve ser fixado em compatibilidade com a violência moral sofrida pelo empregado, as condições do empregador e a gravidade da lesão aos direitos fundamentais da pessoa humana, sempre observando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Na presente situação, tendo em vista as peculiaridades do caso, o valor do quantum indenizatório arbitrado pelo Tribunal Regional é adequado e proporcional à violação perpetrada. Agravo de instrumento desprovido " (AIRR-7167-22.2011.5.12.0035, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 07/06/2019).

No entendimento de Santos e Filho (2020, p.474), "se a prova é fundamental para a solução da demanda e não existe outra forma de comprovação dos fatos, mesmo a prova ligeiramente ilícita (aquela que não seguiu todos os preceitos formais) deve ser admitida, a bem da verdade e da justiça. "

Ainda, em relação as provas ilícitas, para Pereira (2020 p, 593) as provas ilícitas podem ser aplicadas, "em situações especiais, serão admitidas no processo as provas obtidas por meios ilícitos, com base nos princípios da ponderação de interesses, da razoabilidade e da proporcionalidade."

Como o entendimento não é pacífico nos tribunais em relação as provas de gravação, como sendo ilícitas, ao menos o princípio da proporcionalidade deve ser observado pelo nobre julgador para decidir sobre sua aplicação (PIRES, SILVA, 2017).

Observando ainda que diante do conflito de princípios, o juiz deverá decidir pelo menor dos males, sempre primando por estar fazendo justiça em sua escolha

(SCHIAVI, 2016).

No mesmo sentido é o posicionamento de Leite (2008, p. 555) apontando ao discorrer que o princípio da proibição da prova obtida ilicitamente:

[...] tem sido mitigado por outro: o princípio da proporcionalidade ou razoabilidade, segundo o qual não se deve chegar ao extremo de negar validade a toda e qualquer prova obtida por meios ilícitos, como por exemplo, uma gravação sub-reptícia utilizada por empregada que deseja fazer prova de que fora vítima de assédio sexual pelo seu empregador ou superior hierárquico, sem o conhecimento deste.

Como no caso do assédio moral as provas são quase impossíveis de serem produzidas, a inversão do ônus da prova nesse caso deve ser aplicada pelo juiz, pois o empregador é quem tem melhores condições de produzir a prova para comprovação dos fatos, uma vez que o assediado não tem como provar o que alega (LEITE, 2020).

A vítima de assédio moral deve requerer sua indenização na Vara de Trabalho que passa a ser competente para o julgamento de danos ao direito da personalidade referentes ao contrato de trabalho (SANTOS, 2020), “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” (BRASIL, 2017).

A Lei 13.467/2017 que estabeleceu a Reforma Trabalhista, inseriu no artigo 223-G da CLT, o sistema de tarifação de danos patrimoniais requeridos nos pedidos de indenização por danos morais nas ações trabalhistas, sendo calculadas com base na remuneração do empregado (CASAGRANDE, 2017), ficando mais fácil para o juiz apreciar e arbitrar o valor da indenização a ser paga a vítima (BRASIL, 2017):

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VII - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - o grau de publicidade da ofensa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Mas a partir da reforma trabalhista, iniciou-se uma polemica em relação ao artigo 223-G da CLT, que no entender de alguns doutrinadores, a taxaço da indenizaço estabelece um valor para a dignidade do trabalhador, o que viola a Constituição Federal em diversos princípios, dentre eles o da isonomia, pois os valores de suas indenizaçoes não serão iguais, agora depende do valor do salário percebido pela vítima, mesmo tendo a empresa cometido a mesma ofensa (REIS, PRADO, MATOS, SILVA, SANTOS,2020).

Portanto percebe-se que a aplicaço da Lei 13.467/2017 ainda terá muita discussão e será o bom senso do magistrado que continuará prevalecendo em suas decisões, em relação a indenizaço por dano moral (NETO, SOUZA, 2018).

2.3.5.1 Possíveis formas de prevenço

Ainda não existe no Brasil uma lei de combate ao assédio moral, o que caminha a passos muito lentos na Câmara dos deputados desde o ano de 2001 é o Projeto de Lei nº 4.742/2001 que introduz o art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940, o crime de assédio moral no trabalho. O projeto de Lei, foi aprovado na câmara dos deputados em 13 de março de 2019 e enviado ao senado para apreciaço (BRASIL, 2019). O Decreto Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940 foi alterado para tipificar para assédio moral, com a seguinte redaço:

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detença, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violêcia.

§ 1º Somente se procede mediante representaço, que será irretatável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º Na ocorrêcia de transaço penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral (BRASIL,1940).

Mais até sua tramitaço no senado findar é de suma importante que as empresas adotem um sistema informativo, para que os funcionários consigam identificar as formas, tipos, e o que realmente é o assédio moral, para posteriormente

tomar as medidas cabíveis (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). A pessoa assediada precisa saber que o que está acontecendo com ela é crime, e que isso não pode ser tratado como normal, como culturalmente foi nos ensinado por nossos pais como comportamento natural (FIORELLI; FIORELLI; JUNIOR, 2015).

Ainda para Fiorelli, Junior, Fiorelli (2015 p.170) as informações prestadas pela empresa devem ser as seguintes:

- o que é o assédio moral
- o que caracteriza esse tipo de procedimento
- as penalidades para quem o pratica
- os prejuízos que ele ocasiona, para a vítima, para o seu círculo de relacionamento e para pessoas que dela dependem na forma de clientes de serviços e produtos
- o dano para a sociedade, que vê a dilapidação de preciosos recursos em conflitos não produtivos.

Para Freitas, Heloani, Barreto (2008, p. 111) “imprescindível a criação de um grupo que investigue cautelosamente as causas da violência e reflita sobre a necessidade de ser criado um “espaço de confiança.” [...]. Nesse grupo deve estar inserido um integrante do sindicato da categoria, para que haja imparcialidade na investigação (NOGUEIRA; CARVALHO NETO; NUNES, 2018).

Não omisso com a situação, o Tribunal Superior do Trabalho –TST no ano de 2019 apresentou uma cartilha explicativa das várias formas de prevenção ao assédio moral, “PARE e Repare POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO.” Abaixo, algumas as formas preventivas apresentadas na cartilha: (BRASIL, 2019 p. 14).

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral; (BRASIL, 2019, p.14)
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julgam vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Ainda, como forma de prevenção, Fonseca (2003), indica que quando das discussões da negociação convenção coletiva de trabalho da empresa, sem abrir mão da presença do sindicato da categoria, seja incluso na matéria, como coibir, o tratamento e a preservação da vítima e a responsabilidade em relação ao agressor e a empresa.

Mais nenhuma dessas formas de prevenção terá efeito, (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008) se os gestores e empregados não tiverem muito claro, desde a contratação, que estarão no mesmo ambiente e precisam de respeito mútuo para que tudo ande da melhor forma possível no ambiente de trabalho.

Ainda para Freitas; Heloani e Barreto, (2008, p. 112), “os gestores são responsáveis pela intervenção na organização do trabalho, modificando-a no sentido de torná-la menos indutora de violência e mais geradora de processos colaborativos”.

Por isso que a educação e os valores recebidos em família são tão importantes para formar pessoas do bem, que tenha a capacidade de ponderar, que respeitam a opinião do outro independentemente de formação escolar. Aprender a ser solidário e humilde diante de todas as pessoas, entender que somos todos iguais e principalmente de seus colegas de trabalho, para que dessa forma seja possível evitar essa violência tão perversa como o assédio moral. (FIORELLI, JUNIOR, FIORELLI, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho tem como finalidade informar de como o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser devastador na vida de uma pessoa e que o caminho para erradicar essa conduta tão perversa seja conversar mais sobre o assunto dentro das empresas.

Em razão de sua crescente importância nas relações de trabalho e seus efeitos danosos, o assédio moral deve ser debatido não só pela classe trabalhadora, mais com toda a sociedade,

Enquanto houverem vítimas de assédio moral, sendo que todos os dias aparece um fato novo em relação a novas vítimas assediadas em seus locais de trabalho, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar, pois o local de trabalho é onde a pessoa passa a maior parte do seu dia e dessa forma precisa ser saudável.

A necessidade de uma lei federal é muito urgente e importante para coibir essa crueldade com a pessoa que sofre assédio moral, pois as marcas são muito devastadoras, faz com que a pessoa sofra danos psicológicos que comprometem sua saúde para toda a vida.

Não seja vítima ou cúmplice desse ato, pois os danos à sua saúde e ao seu futuro profissional podem ser irreparáveis, só quem já sofreu tal violência consegue entender o quanto essa conduta causa sofrimento e dor, deixando marcas para a vida toda.

REFERÊNCIAS

- AGUILAR, Nathalia Lisboa de. **Assédio moral na relação de emprego e seus aspectos jurídicos**. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/48528/assedio-moral-na-relacao-de-emprego-e-seus-aspectos-juridicos>> Acesso em: 11 mai. 2020.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Direito das relações sociais**. Doutorado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2007. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/7736/1/Maria%20Aparecida%20Alkimin.pdf>> Acesso em 28 out.2017.p. 45
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013. p.31
- ALVES, João Ivanir da Silva, WROBEL, Luiz Fernando de Nadal. **Prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista Contribuciones e las ciencias sociales, p. 6-14. 2016. Disponível em: <<https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/01/assedio-moral.html>> Acesso em: 29 set.2020.
- AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/18599/6/AssedioMoralRelacoes.pdf>> Acesso em: 24 set.2020.
- ARAUJO. Jaiton Macena de. **Revista de direito brasileira**. São Paulo,v.16,n.7. p.115-134. Jan/abr. 2017. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058/2788>>. Acesso em: 08 nov.2020.
- ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal**. São Paulo: LTr, 1998.
- AZEREDO. Amanda Helena Guedes; RENAULT. Luiz Otávio Linhares. **O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego**. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74086/2009_azeredo_amanda_principio_dignidade.pdf?sequence=1> Acesso em: 21jul.2017
- BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
- BARBOZA, Ana Paula Biage; SILVA, Antônia Maria da. **Assédio moral na administração pública: aplicabilidade e efetividade do projeto Lei 8.178/14**. Revista vertentes do direito. vol.04 n.1. 2017. p. 137-159. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/3690>>. Acesso em: 03 nov. 2020.
- BARBOSA Jr., Floriano. **Direito à intimidade: direito fundamental e humano na**

relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS. Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo. Ed. LTr, 2016 p. 609.

BRASÍLIA. **Organização Internacional do Trabalho (OIT). C111 - Discriminação em matéria de emprego e ocupação.** Brasília, 1958. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 07 out. 2020.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral: Na relação de trabalho.** São Paulo: Rideel, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2015, E-book. MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1.144 p.

BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. **Assédio moral: gestão por humilhação.** Curitiba: Juruá, 2018.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar; BARRETO, Camila Pitanga. **Assédio sexual e os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

Borges Neto. Paulo Bertelle. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/67090/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>> . Acesso em 05 maio.2020

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 mai.2020.

BRASIL. [Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002]. **Novo Código Civil Brasileiro.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm.> Acesso em: 19 nov.2017.

BRASIL. [Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943].**Consolidação das leis do trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em:15 nov.2017.

BRASIL. [**Código Penal**] . Brasília: Senado Federal, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em 20 nov. 2018.

BRASIL. **Tribunal do Trabalho.** Cartilha de Prevenção ao Assédio moral: pare e repare – por um ambiente de trabalho + positivo. Disponível em:<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 20 out.2020.

BRASIL. [Projeto de Lei nº 4.742/2001]. Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2869>> Acesso em: 20 out.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - NÃO OCORRÊNCIA**. O Tribunal a quo não se furtou a entregar a totalidade da prestação jurisdicional a que se encontra constitucionalmente afeto. O Colegiado regional formou a sua convicção em conformidade com fatos, provas e circunstâncias dos autos, além de indicar os motivos de seu convencimento. **PROVA LÍCITA - GRAVAÇÃO TELEFÔNICA REALIZADA POR UM DOS INTERLOCUTORES SEM O CONHECIMENTO DO OUTRO - VALIDADE DA PROVA**. (AIRR-7167-22.2011.5.12.0035, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 07/06/2019). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/719051075/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-71672220115120035/inteiro-teor-719051095>>. Acesso em: 15 out.2020.

BRUGINSKI. Marcia Kazenoh. **Revista eletrônica**. Tribunal regional do trabalho do paraná. v.2,n.16,2013. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/22294521/assedio-moral-e-sexual-ano-ii--03-2013--n-16->> Acesso em: 02 jun.2017.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. Salvador. Ed. JusPodivm, 2018.

CALDAS, Ricardo G. W. Assédio moral no trabalho. In.: ROSA, Ricardo José da. Estudos jurídicos em homenagem aos 25 anos do TRT em Santa Catarina. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007, p. 241-268.

CANDIDO, Helena. **Assédio moral: acidente laboral**. São Paulo. Ed. LTr, 2011.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. O que você precisa saber sobre o assedio moral nas rela es de emprego. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CASSAR, Volia Bonfim. Direito do Trabalho. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista lei 12.467/2017. 15 ed. Rio de Janeiro; São Paulo: Forense; Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2015, E-book. MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 11. Ed.- São Paulo: Saraiva Educa o, 2020. p.1.144.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**.10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

COPATTI, L via Copelli, SOVERAL, Raquel Tomé. **Seminário acad mico de Direito IMED: Temas contemporâneos**. Erechim: Deviant Ltda, 2017.

DA SILVA, Danilo Rubens Matins. **A aplicabilidade dos princípios do direito do trabalho após a reforma trabalhista de 2017.** < <https://jus.com.br/artigos/75826/a-aplicabilidade-dos-principios-do-direito-do-trabalho-apos-a-reforma-trabalhista-de-2017>> Acesso em: 08 set.2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16.ed. São Paulo: LTR, 2017.

DINIZ, Maria Helena: **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil.** 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, v. VII.

DEUS, Carlos Lopes. **Assédio moral e suas consequências no trabalho.** Disponível em:<https://repositorio.pgsskroton.com.br/bitstream/123456789/29357/1/CARLOS_LOPES_DE_DEUS_ATIVIDADE3_TCC.-> Acesso em: 24 set.2020.

ELIAS, Vanessa Nascimento. **Responsabilidade civil do empregados diante do assédio moral horizontal.** Tubarão. 2018. p.50. Disponível em: <<file:///C:/Users/Usuario/Desktop/horizontal%20e%20vertical.pdf>>. Acesso em 30 out.2020.

FERREIRA, Priscila Fernanda Santiago; AMORIM, Wellington Lima; SILVA, Everaldo da. **Assédio moral no trabalho: uma forma de desengajamento moral.** Revista Profanações, n.6, p. 137-154, nov. 2019.

FILHO, Pamplona; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional.** São Paulo: Saraiva educação, 2020. Livro eletrônico. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/cfi/6/4!/4/2/6/2@0:0>>. Acesso em: 27 out.2020.

FIORELLI, José Osmir, Maria Rosa.; MALHADAS JR. Marcos Julio Olivé. **Assédio moral uma visão multidisciplinar.** 2ª ed. Ed. Atlas. 2015. Livro eletrônico. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/cfi/3!/4/4@0.00:69.0>> Acesso em: 30 set.2020

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Assédio moral-breves notas.** Revista LTr. São Paulo, v.71, n. 1, p.34-45, jan.2007. Disponível em: <http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=item-global&doc_library=SEN01&doc_number=000654968>. Acesso em: 20 out. 2020.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho.** Revista LTr. São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003. Disponível em: <http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=item-global&doc_library=SEN01&doc_number=000654968>. Acesso em: 20 out. 2020.

FONSECA, Rodrigo. **Assédio moral**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007.

FRANCO, Brenda Dutra; FERREIRA NETO, Hugo Vidigal. **A responsabilidade pós-contratual e o princípio da boa-fé objetiva**. Revista Jurídica Vianna Sapiens.v.9.n1. Juiz de Fora. 2018. Disponível em: <<https://viannasapiens.com.br/revista/article/view/333/271>>. Acesso: 17/09/2020.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. 2008. São Paulo. Cengage learning edições Ltda. Livro eletrônico. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/cfi/4!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 15 out.2020.

Freitas, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de empresas, n.p. 8-19. Vol. 41, n.2. abr/jun de 2001. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae/vol41-num2-2001/assedio-moral-assedio-sexual-faces-poder-perverso-nas-organizacoes>>. Acesso em: 30 out. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Vol. 3. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito civil**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 48

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 53

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio Moral. Violência Psicológica no Ambiente de Trabalho**. 2.ed., Salvador: Juspodivm, 2017, p. 13

GARCIA., Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. revista atualizada e ampliada, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

GOMES, Luiz Flávio. **O que se entende por assédio moral**. Disponível em : <<https://fg.jusbrasil.com.br/noticias/1065420/o-que-se-entende-por-assedio-moral>> Acesso em 02 jun.2017

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: Responsabilidade civil**, v. 4. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**, vol.4: responsabilidade

civil13º ed. - São Paulo: Saraiva, 2018

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003. São Paulo: Revista da Anamatra II, p. 34-50, dez. 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**; tradução de Maria Helena Kühner. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JUNIOR, Eloy Pereira Lemos; BRUGNARA, Ana Fátia. O princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro. Rio de Janeiro, n, 31, jun.2017. Disponível em: < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/26639/20692>> Acesso em: 14 nov.2020.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **Assédio moral nas relações do trabalho**. Revista Percurso, Curitiba-PR, v, 2 n, 29, p. 333-34 , 2019.

KHOURY, Karim. **Assédio moral no trabalho: prevenção e combate**. São Paulo . Revista Vencer, ed. 85, ano VIII, out. 2006, p. 47.

KIRCHMAIR, Débora Magalhães; SALOMÃO, Aretha Henrique Martins; ASSIS, Frederico Azevedo Alvim. **Manifestação de comportamentos retaliatórios e auto anulação: análise de conteúdo com vítimas de assédio moral no trabalho**. Revista Valore. Volta Redonda. Ed. 5. Disponível em: < <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/654/455>> Acesso em: 02 nov.2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo. ed. Saraiva, 2020. Livro eletrônico. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=6pDODwAAQBAJ&pg=PT682&dq=direito+d+o+trabalho+rescis%C3%A3o+indireta&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwiNw-6l0I_sAhVBIbkGHbwqAuMQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=direito%20do%20trabalho%20rescis%C3%A3o%20indireta&f=false> Acesso em: 29 set.2020

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 17 ed. 2019. São Paulo: Saraiva educação. Livro eletrônico. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553609758/cfi/5!4/4@0.00:0.00>> Acesso em 07 out.2020.

LEITE, Denieli ; BARNARDI, Renato. **O trabalho escravo contemporâneo analisado sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana enquanto direito**

da personalidade. Revista brasileira de direitos e garantias fundamentais. Salvador, n. 1, v. 4, p. 75-90, jan-jun, 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista.** 15. ed. São Paulo: LTR, 2015, p.32.

MACEDO, Camila Gonçalves de. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/67535/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>> . Acesso em: 13 mai 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego.** São Paulo. Ed. Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral.** Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Livro eletrônico. Disponível em:< <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/cfi/2!4/4@0.00:59.0>>. Acesso em: 10 nov.2020.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral na relação de emprego no Brasil: uma análise dos custos sociais e do mecanismo de compliance,** 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/176788/346788.pdf?sequencia=1>> Acesso em: 23 set. 2020.

MELEIRO, Ana Beatriz Meleiro et.al. **A arbitragem à luz da reforma trabalhista.** Revista diálogos interdisciplinares. v. 7, n.1, p. 1-23. Jun.2018. Disponível em: < <https://revistas.brazcubas.br/index.php/dialogos/article/view/414/507>>. Acesso em: 10 nov.2020.

MELLO, Raul Henrique Beserra. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.**<<https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso: 03 jun 2020.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! E agora? Onde as empresas mais erram.** 2. ed. Curitiba, 2016.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos.** In: Genesis, Revista de direito do trabalho, n.131, Curitiba, novembro / 2003, pág.648.

MICHELI, César Augusto; LOPES, Luiz Henrique. **Assédio moral no ambiente bancário.** Revista JurisFIB, v. IX, Bauru-SP. 2018. Disponível em:<<https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/view/362>> Acesso em: 04 nov.2020.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. Revista atualizada e ampliada. 36. ed. São Paulo, ed. Atlas. 2020. Livro eletrônico. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024913/cfi/6/10!/4/6/2@0:0>>. Acesso em: 07 nov.2020.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral no direito comparado**. Revista O Trabalho, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2015

NETO, José Affonso Dallegrave.. **O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho**. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná v.2 – n.16 Março 2013. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87143/2013_rev_trt09_v02_n016.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Acesso: 08 maio 2020.

NICOLAU, Maira Ceschin. **A efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho**. Disponível em: < <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7368/A-efetividade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-relacoes-de-trabalho>> Acesso em: 05 maio 2020.

MARAIA, Ana Caroline; DOGENSKI, Larissa Copatti; NETO, Nader Thome. **A flexibilização das relações de trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**.
Jurisprudencia: revista da faculdade de direito Ajes.Juína-MT, v, 8, n. 15, p, 9-29, 2019.

OLIVEIRA, Rosa de Fátima Barbosa de. **Os princípios do direito e a flexibilização das normas trabalhistas**. Revista a escola superior da magistratura do estado do Ceará.v 4, n, 2 , p. 401-428, jun, 2006.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 7 ed.2020.São Paulo: Saraiva educação. Livro eletrônico. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618262/cfi/3!/4/4@0.00:0.00.>> Acesso em: 07 out.2020.

PIRES, Marcela Sandri. SILVA. Leda Maria Messias. **O assédio moral e a inversão do ônus da prova**. Revista do Direito Público, Londrina, v.12, n.2, p.216-249. Disponível em:<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-Pub_v.12_n.02.09.pdf>. Acesso em: 09 out.2020.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, p.57, 2008.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 39.

RAMOS, Luiz Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado**. Porto Alegre: livraria do advogado Editora 2012, p.290.

REIS, Alana de Brito. PRADO, Camila de Souza. MATOS, Letícia Guimarães Carvalhal. SILVA, Raquel de Oliveira. SANTOS, Vitória Paola Nascimento dos. **A taxação dos danos morais a partir da lei n. 13.467/17: uma análise sobre a vulnerabilidade da vida humana nesse contexto com base no mercado de trabalho**. Revista de direito do trabalho, processo do trabalho e direito da seguridade social. Janeiro-junho, v.1, n.1.2020. issn: 2674-6913. Disponível em: <<https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/33>> Acesso em: 14 out. 2020.

REIS, Zoleide Martello dos; MACHADO, Wilton; VIEIRA, Bruna Ramos. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho privado**. Judicare revista eletrônica da faculdade de direito de alta floresta. v. 1, n.1, p. 12-28, jun.2019. Disponível em: <<http://www.ienomat.com.br/revista/index.php/judicare/article/view/98/108>>. Acesso em: 10 nov.2020.

RENZETTI, Rogério. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2015/08/26/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-partei/>> Acesso em: 05 maio 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. Revista atualizada e ampliada. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020. Livro eletrônico. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/cfi/6/10!/4/4/2@0:30.1>> Acesso em: 10 nov. 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 5ª tiragem. Trad. Wagner Giglio. São Paulo: LTR, 1997. p. 28. RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMANI, Max Geissel Ferreira. **Trabalho e assédio moral: reflexões sobre trabalho e assédio moral**. 1ª ed. São Paulo. 2015.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos, FILHO, Ricardo Antonio Bittar Hajel. **Curso de direito processual do trabalho**. 4.ed. 2020. Revista atualizada e ampliada. São Paulo. Ed. Atlas. Livro eletrônico. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025040/cfi/6/10!/4/2@0:0>> Acesso em: 08 out.2020

SANTOS, Renato Pinheiro. **Assédio moral vai virar crime**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/299442/assedio-moral-vai-virar-crime>> Acesso em: 13 mai. 2020.

SIQUEIRA, Alessandro Marques. **Dignidade da pessoa humana: uma prerrogativa de todos**. Publicado em 09/2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17485/dignidade-da-pessoa-humana-uma-prerrogativa->

de-todos>. Acesso em: 21 jul.2017. p.8.

SILVA, André Ricardo Fonseca. **Consequências jurídico-sociais do assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/29416/consequencias-juridico-sociais-do-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>> Acesso em: 15 nov.2017

SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Ensaio de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1998. Biblioteca virtual. Disponível em: <

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:1998;000203294>>. Acesso em 04 nov. 2020.

SILVA, Natália Siqueira da; MARTINS, Fernando Batista Gurgel. **A caracterização do assédio moral**. v.13 . 2017. p. 01-15. Disponível em: < <http://intertemas.toledo-prudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/6318/6019>>. Acesso em: 03 nov. 2020.

SCHREIBER, Anderson. **Manual de direito civil contemporâneo**. São Paulo: Saraiva, 2018.

SOARES, Ricardo Mauricio Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo. ed. Saraiva. 2010. Livro eletrônico. Disponível em: <

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502139459/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 07 nov. 2020.

SOUSA, Diana Isabel Pedrosa. **Assédio moral no local de trabalho**. Disponível em:< <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/42093/1/Diana%20Isabel%20Pedrosa%20Sousa.pdf>>. Acesso em 10 nov. 2020.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie**. v. 3. 13.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

TEDESCHI, Sérgio Henrique. **Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade humana**. Disponível em:

<<https://sergiotedeschi.jusbrasil.com.br/artigos/121942013/assedio-moral-no-trabalho-e-o-principio-da-dignidade-humana>. Acesso em 01 mai.2020

THEODORO JR. Humberto. Dano moral. 8ª Ed. **Revista atualizada e ampliada. ed. Forense**. 2016. Rio de Janeiro. Livro eletrônico. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530972295/cfi/6/12!/4@0:0>> Acesso em: 30 set.2020

ZANETTI, Robson. E-Book: **Assédio Moral no Trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 2010.

WEIGAND NETO, Rodolfo e SOUZA; Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo:Trevisan. 2018. Livro eletrônico. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/cfi/2!/4/4@0.00>

60.6> . Acesso em: 14 out.2020.

