

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: EMBATE INDIVIDUAL E  
COLETIVO NAS RELAÇÕES CORPORATIVAS**

Larissa Ferreira Miranda

Presidente Prudente/SP  
2023

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: EMBATE INDIVIDUAL E  
COLETIVO NAS RELAÇÕES CORPORATIVAS**

Larissa Ferreira Miranda

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão do curso e obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Laura Martelli Theodoro.

Presidente Prudente/SP

2023

# **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: EMBATE INDIVIDUAL E COLETIVO NAS RELAÇÕES CORPORATIVAS**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

---

Ana Laura Martelli Theodoro

---

Lucas Pires Maciel

---

Elton Rodrigo De Castro Garcez

Presidente Prudente/SP  
2023

“Intenção sem ação é ilusão. Ouse fazer e o poder lhe será dado”

(RIBEIRO, 1993, p. 45).

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, meus pais, amigos e família, Gabi meu suporte em todos os períodos letivos, minha orientadora Ana Laura e demais professores queridos.

## RESUMO

O presente visa discorrer sobre o embate do trabalhador na luta contra a prática do assédio dentro do ambiente de trabalho. Por meio do método dedutivo e levantamento bibliográfico, analisam-se as implicações que obstam o direito fundamental do trabalhador dentro da empresa. A partir do crescimento eminente do assédio moral vislumbrado dentro do ambiente corporativo, um tema que tem ganhado cada vez mais destaque na sociedade atual. Trata-se de um problema que afeta trabalhadores em diversos setores e níveis hierárquicos, podendo causar sérios danos à saúde física e mental das vítimas. O assédio moral pode ser caracterizado por comportamentos abusivos e repetitivos, como humilhações, ameaças, difamações, isolamento social e sobrecarga de trabalho, dentre outros. Além disso, busca demonstrar que ele pode assumir diferentes formas e manifestar-se de maneiras variadas. Diante dessa realidade, é necessário que sejam desenvolvidas pesquisas e ações que visem a prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Há a necessidade de conscientizar as partes, das responsabilidades efetivas dos danos gerados ao colaborar a vítima o assédio moral. Neste contexto, esta monografia tem como objetivo analisar as causas, consequências e possíveis formas de combate da vítima para o enfretamento do assédio moral nestas circunstâncias.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Trabalho. Vítima. Espécies. Dano moral.

## **ABSTRACT**

This paper aims to discuss the struggle faced by workers in the fight against harassment within the workplace. Using the deductive method and bibliographical survey, the implications that impede the fundamental right of the worker within the company are analyzed. From the imminent growth of moral harassment seen within the corporate environment, a topic that has gained increasing prominence in today's society. This is a problem that affects workers in different sectors and hierarchical levels, and can cause serious damage to the physical and mental health of victims. Moral harassment can be characterized by abusive and repetitive behaviors, such as humiliation, threats, defamation, social isolation and work overload, among others. Furthermore, it seeks to demonstrate that it can take different forms and manifest itself in different ways. Given this reality, it is necessary to develop research and actions aimed at preventing and combating moral harassment in the workplace. There is a need to make the parties aware of the effective responsibilities for the damages caused when the victim collaborates with moral harassment. In this context, this article aims to analyze the causes, consequences and possible ways the victim can combat bullying in these circumstances.

**KEYWORDS:** Moral harassment. Work. Victim. Species. Moral damage.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

Artigo (art.) (Art.)

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88)

Classificação Internacional de Doenças (CID-10)

Ceará (CE)

Código Civil Brasileiro de 2002 (CC/2002)

Código de Processo Civil Brasileiro (CPC)

Código de Processo Penal Brasileiro (CPP)

Código Penal Brasileiro (CP)

Ministério Público do Trabalho (MPT)

Projeto de Lei (PL)

Rio Grande do Norte (RN)

Rio Grande do Sul (RS)

Goiás (GO)

Santa Catarina (SC)

Sistema Único de Saúde (SUS)

Superior Tribunal de Justiça (STJ)

Supremo Tribunal Federal (STF)

Tradução (Trad.)

Tribunal Regional do Trabalho (TRT)

Tribunal Superior do Trabalho (TST)

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2 CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	9
2.1 Conceito .....	10
2.2 A Legislação Do Contrato De Trabalho No Brasil .....	12
2.3 Contrato de trabalho em espécies.....	13
2.4 Direitos e deveres do trabalhador e do empregado regidos pelo contrato de trabalho .....	22
2.5 Papel dos colaboradores e a delimitação da remuneração e atividade laboral...	25
<b>3 QUESTÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	29
3.1 Conceito assédio moral .....	31
3.1.1 Espécies De Assédio Moral No Ambiente De Trabalho .....	33
3.2 Distinção do assédio moral com outros institutos: assédio sexual, síndrome de Burnout.....	36
3.2.1 Síndrome de burnout e assédio moral .....	38
3.2.2 Assédio sexual e assédio moral .....	40
<b>4 CONSEQUÊNCIAS DA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	42
4.1 Rescisão indireta.....	44
4.2 Dano moral e material e a responsabilidade .....	50
<b>5 CASOS PRÁTICOS</b> .....	54
5.1 Rede varejista é condenada por assédio moral a empregado com deficiência mental .....	54
5.2 Hipermercado é condenado a reparar funcionária por danos em decorrência de assédio sexual e moral no ambiente do trabalho .....	55
5.3 7ª Câmara condena agropecuária por assédio moral contra operador de máquinas.....	57
5.4 Gerente comete assédio moral ao dizer que colega estava fazendo “corpo mole” .....	58
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	59
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	64

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma prática nociva e ilegal que pode ocorrer nas relações de trabalho e que afeta a saúde e o bem-estar emocional dos trabalhadores. Essa forma de violência psicológica pode ser praticada por colegas, superiores hierárquicos ou até mesmo pelos subordinados. O assédio moral pode incluir comportamentos como intimidação, humilhação, isolamento, ridicularização e atribuição de tarefas sem sentido ou excessivamente difíceis, analisar todas essas práticas e sua frequência é a chave para o reconhecimento da ilegalidade no meio corporativo.

As consequências do assédio moral podem ser devastadoras para as vítimas e incluem estresse, ansiedade, depressão, distúrbios do sono e outras condições de saúde mental. Além disso, o assédio moral pode prejudicar a produtividade e a moral dos trabalhadores, o que pode levar a um ambiente de trabalho tóxico e inseguro.

Embora o assédio moral seja ilegal, muitas vezes é difícil de detectar e de provar. É importante que os empregadores sejam proativos na prevenção do assédio moral, fornecendo treinamento e conscientização aos funcionários, estabelecendo políticas claras de prevenção e tratamento do assédio moral e criando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

O crescimento da produtividade e competitividade da massa empresarial, fez com que o trabalhador passasse a sofrer cada vez mais com as particularidades existentes dentro do ambiente laborativo, onde o colaborador nesses casos, se sente incapacitado de manifestar sua reação diante o assédio moral, sujeitando-se às práticas ofensivas por necessidade do trabalho e da renda.

A pesquisa nos permitiu, por meio do método dedutivo e levantamento bibliográfico, examinar as ramificações desse comportamento prejudicial e ilegal no âmbito individual da vítima, tanto no que se refere ao seu relacionamento de trabalho quanto em relação à sociedade como um todo. É amplamente reconhecido que qualquer ação que viole direitos e garantias fundamentais acarreta responsabilidade por parte do infrator. Portanto, houve a análise do nível de responsabilidade do agressor e da empresa, bem como as medidas para restaurar a situação anterior, a fim de reduzir o prejuízo suportado pela vítima do assédio.

## 2 CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos desempenham um papel crucial no mundo jurídico, pois estabelecem os alicerces das relações entre duas ou mais partes. Quando se trata do âmbito profissional, o contrato de trabalho é uma ferramenta essencial para regular a relação entre um trabalhador e seu empregador, seja este uma pessoa física ou uma entidade jurídica.

Na sua essência, um contrato de trabalho é um acordo formal que estipula os termos e condições sob os quais um indivíduo se compromete a fornecer sua mão de obra de maneira não eventual e pessoal a um empregador. Este acordo, frequentemente, define as responsabilidades, direitos e obrigações de ambas as partes envolvidas.

A prestação de serviços é, por natureza, pessoal, o que significa que um trabalhador disponibiliza suas habilidades, experiência e tempo ao empregador. Essa prestação de serviços é um elemento fundamental que caracteriza a relação de emprego e é, geralmente, contrapartida por uma compensação monetária, comumente expressa na forma de salário.

O contrato de trabalho, portanto, desempenha o papel de documento regulador, delineando as bases dessa relação laboral. Ele define a duração do emprego, as condições de trabalho, os benefícios, o salário, as políticas de férias, entre outros elementos relevantes. Além disso, o contrato de trabalho muitas vezes aborda questões como a propriedade intelectual, cláusulas de confidencialidade e a resolução de disputas no ambiente de trabalho.

O contrato de trabalho é a pedra angular das relações laborais, estabelecendo um conjunto de regras e expectativas claras que protegem tanto o trabalhador quanto o empregador. Sua importância não pode ser subestimada, pois proporciona estabilidade e segurança nas transações de força de trabalho, contribuindo para uma economia mais organizada e relações de trabalho mais justas. Portanto, é fundamental para ambas as partes envolvidas entenderem a relevância e as implicações de um contrato de trabalho e comprometerem-se a cumpri-lo com integridade e transparência.

## 2.1 Conceito

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conceitua, nos termos do decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, contrato de trabalho como um acordo individual de trabalho, tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego (BRASIL, 1943), ou seja, trata-se na verdade de um contrato de emprego, o que é uma atecnia, sustentada pelo artigo 442 da CLT, tutela apenas aqueles empregados, quando há uma relação de emprego. Expresso é aquele em que as partes expressamente pactuam, então, a empresa x contrata o indivíduo y para realizar o trabalho, de forma verbal ou escrita. Tácito é aquele que o indivíduo y começa trabalhar para empresa x sem que a empresa o chame para trabalhar, de forma indireta, faz suas funções e recebe um valor pelo trabalho prestado, é uma modalidade mais rara.

Segundo Maurício Godinho (2019, p. 613), “O contato empregatício é o acordo de vontade, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”.

O contrato de trabalho possui algumas particularidades, ele tem característica de natureza privada, ou seja, regido pelas regras de direito privado não público, ainda que haja empregados públicos, o direito do trabalho ainda é privado, é sinalagmático, ou seja, contrato que tem obrigações recíprocas, o empregado tem obrigação de trabalhar e o empregador de pagar o salário, consensual, quer dizer que ele não exige uma forma solene em regra, as partes fazem como bem entenderem, *intuitu personae*, quer dizer que ele é personalíssimo, é um contrato pessoal, somente em relação ao empregado, contrato é pautado encima das características pessoais do empregado, de trato sucessivo, as obrigações ocorrem de forma continuada, relaciona-se com o princípio da continuidade na relação do emprego, é um contrato de atividade, é a obrigação de fazer, de meio, não de resultado, tem onerosidade, pois o indivíduo é empregado e recebe por seus serviços, comporta a contra prestação pela realização dos serviços.

São elementos do contrato de trabalho, os essenciais, que estão presentes em todos os tipos de contratos, estabelecidos pela lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002: “A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto

lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei.” (BRASIL, 2002)

Há também elementos naturais, não são indispensáveis, mas costumam estar presentes, mais comuns, por exemplo a jornada de trabalho no contrato de trabalho, não é essencial, mas é natural. Por fim, há elementos acidentais, aqueles que são circunstanciais, ou seja, eles alteram a estrutura e os efeitos dos contratos de trabalho, exemplos são contratos a termo ou condição.

O Direito Contratual, como disciplina teórica, classifica diferentes tipos de contrato com base nos princípios que os orientam. No contexto do contrato de trabalho, quatro princípios são particularmente relevantes:

O princípio da continuidade, estipula que a relação estabelecida pelo contrato de trabalho entre empregador e empregado deve perdurar ao longo do tempo. Essa é uma característica fundamental dos contratos de trabalho, que são considerados contratos de trato sucessivo. A jurisprudência e o ordenamento jurídico geralmente favorecem a manutenção do vínculo empregatício.

O princípio da onerosidade, implica que existe uma reciprocidade de obrigações no contrato de trabalho. Ambas as partes obtêm vantagens econômicas a partir desse acordo. O empregador beneficia-se da prestação pessoal do empregado, enquanto este recebe uma contraprestação monetária, geralmente na forma de salário.

A subordinação, é um princípio central nos contratos de trabalho, pois estabelece que o empregador detém o direito de dar ordens ao empregado, que, por sua vez, está obrigado a obedecer a uma hierarquia preexistente. Essa interpretação clássica do princípio destaca a relação hierárquica entre as partes, com o empregador emitindo comandos e o empregado sendo responsável por executá-los.

A pessoalidade, é outro princípio essencial no campo do direito do trabalho. Significa que o empregado não pode ser substituído por terceiros sem que isso gere uma alteração no vínculo empregatício. Portanto, o cumprimento das obrigações definidas no contrato de trabalho é de responsabilidade exclusiva do contratado, sem a possibilidade de transferir essa responsabilidade a terceiros.

## 2.2 A Legislação Do Contrato De Trabalho No Brasil

As relações de trabalho são fundamentais para a economia e a sociedade, e seu esqueleto jurídico no Brasil é composto por diversos instrumentos legais, sendo a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) os mais proeminentes.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu princípios fundamentais para as relações de trabalho no Brasil. O Artigo 7º da Constituição destaca a proteção da relação de emprego contra demissões arbitrárias, garantindo direitos aos trabalhadores urbanos e rurais. Essa constituição também aborda outros direitos trabalhistas e deveres, criando um alicerce sólido para a regulamentação dos contratos de trabalho no país.

A CLT, instituída em 1943 durante o governo de Getúlio Vargas, desempenha um papel central na regulamentação dos contratos de trabalho. Ela define o contrato individual de trabalho como o acordo correspondente à relação de emprego. Além disso, estabelece que a alteração das condições do contrato só é permitida com o mútuo consentimento das partes, protegendo os direitos do empregado contra alterações prejudiciais.

A Reforma Trabalhista, promulgada em 2017, trouxe mudanças substanciais nos contratos de trabalho no Brasil. Ela introduziu novas modalidades de contrato, incluindo o trabalho remoto (teletrabalho) e o trabalho intermitente. Essas mudanças exigem uma abordagem mais cuidadosa na elaboração dos contratos, bem como afetam os direitos coletivos e individuais dos trabalhadores.

### **2.3 Contrato de trabalho em espécies**

A dinâmica do mundo jurídico reflete, em sua essência, a adaptação constante às mudanças na sociedade contemporânea. Um exemplo notável dessa adaptação é a promulgação de leis como a Lei 13.467/17, que trouxe consigo uma ampliação e diversificação dos modelos de trabalho.

Conforme o tempo avança, torna-se imperativo atualizar os instrumentos jurídicos que regem a relação entre empregador e empregado, ou seja, os contratos de trabalho. É nesse contexto que surge uma variedade de modelos contratuais, cada um com suas particularidades e complexidades.

É importante ressaltar que algumas dessas novas formas contratuais podem não aderir completamente a todos os princípios que tradicionalmente regem um contrato de trabalho. Além disso, há modalidades que geram debates entre juristas, especialmente no que diz respeito ao estabelecimento de um vínculo empregatício. A evolução do direito do trabalho, nesse sentido, exige uma constante revisão e análise crítica para garantir que a legislação esteja em conformidade com as complexas relações laborais da sociedade moderna.

Contrato por tempo indeterminado, é um dos contratos de trabalho mais comuns no Brasil, que segue as diretrizes estabelecidas pela legislação em vigor. Este tipo de contrato, como o próprio nome sugere, estabelece uma relação de emprego que não possui um prazo específico para encerrar.

É prática comum nas empresas brasileiras que esse contrato seja celebrado após um período prévio de avaliação, frequentemente formalizado em um contrato de experiência, que discutiremos mais detalhadamente ao longo deste artigo. O contrato de trabalho por tempo indeterminado, assim, tem como característica principal a fixação de uma data para o início das atividades do empregado, mas não estabelece um prazo definitivo para o término da relação de trabalho.

Outra característica notável é a proteção legal e a estabilidade que esse tipo de contrato oferece, principalmente ao empregado. A legislação trabalhista em vigor garante diversos benefícios aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado, tais como:

Salário mínimo adequado para a função desempenhada; Direito a férias remuneradas; Recebimento do 13º salário; Cumprimento de uma jornada máxima regular de 8 horas por dia; Pagamento de horas extras, começando com um acréscimo mínimo de 50%; em casos de demissão sem justa causa, o trabalhador tem direito ao seguro-desemprego, aviso prévio e ao saque de um percentual do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

De acordo com a lei, o empregador fica desobrigado de pagar os benefícios mencionados no último item em situações de demissão por justa causa, quando o trabalhador comete uma infração grave que justifica o término imediato do contrato de trabalho.

Os contratos de trabalho a termo, também conhecidos como contratos por prazo determinado, representam a antítese dos contratos de trabalho por tempo indeterminado. Nesse contexto, estamos diante de uma relação jurídica que possui um prazo pré-estabelecido para o seu término.

De acordo com a CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943, especificamente em seus parágrafos primeiro e segundo do Artigo 443, define o contrato de trabalho por prazo determinado:

§ 1º – Um contrato é considerado por prazo determinado quando sua vigência depende de um termo predefinido, da execução de serviços específicos ou da realização de um evento passível de previsão aproximada.

§ 2º – A validade do contrato por prazo determinado é condicionada a:

- a) serviços que, devido à sua natureza ou caráter transitório, justifiquem a predeterminação do prazo;
- b) atividades empresariais de natureza temporária;
- c) contratos de experiência. (BRASIL, 1943)

É importante observar que a CLT regula contratos por prazo determinado somente quando eles se enquadram em uma das categorias mencionadas no § 2º acima. Outras leis, no entanto, contribuem para a regulamentação de outros tipos de contratos que também possuem data de término pré-determinada.

Na prática empresarial, os contratos por prazo determinado podem assumir diversas formas e são geralmente utilizados quando existe uma demanda de trabalho não permanente, ou seja, que não se estenderá indefinidamente ao longo do tempo. Mas, qual é o limite de tempo para esses contratos? De acordo com a CLT, em seu Artigo 445, um contrato de trabalho por prazo determinado não pode

exceder o período de dois anos (BRASIL, 1943). Além disso, no Artigo 451 existe uma regra importante sobre a renovação: “Se um contrato de trabalho por prazo determinado for prorrogado, tácita ou expressamente, mais de uma vez, ele passará a vigorar sem uma data de término definida.” (BRASIL, 1943).

A Lei 9.601/98 é um dispositivo legal que regula uma modalidade específica de contrato de trabalho por tempo determinado, que pode ser estabelecida por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No Artigo 1º dessa lei, e também no Artigo 2º, fica claro que a maioria das regras estabelecidas na CLT não se aplica a esse tipo de contrato:

Art. 1º - As convenções e os acordos coletivos de trabalho têm o poder de instituir contratos de trabalho por prazo determinado, conforme definido no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sem a necessidade de cumprir as condições estabelecidas no seu § 2º, em qualquer atividade realizada pela empresa ou estabelecimento, para admissões que resultem em um aumento no número de funcionários.

[...]

§ 2º - O artigo 451 da CLT não se aplica ao contrato de trabalho estipulado neste artigo. (BRASIL, 1998).

Uma das principais diferenças introduzidas por ela é que, nesse tipo de contrato de trabalho por tempo determinado, não é necessário justificar o motivo. Ou seja, não é preciso demonstrar que a empresa contrata trabalhadores por um período pré-determinado devido à natureza temporária de suas atividades.

No entanto, para evitar que as empresas utilizem essa modalidade apenas para manter uma força de trabalho temporária, a lei também estabelece que esses contratos, celebrados através de convenções ou acordos coletivos, só podem ser usados para expandir o quadro de funcionários, com limites percentuais específicos:

Art. 3º - O número de empregados contratados de acordo com o Artigo 1º desta Lei respeitará os limites estabelecidos no instrumento resultante da negociação coletiva, sem exceder os seguintes percentuais, que são aplicados de forma cumulativa:

I - Cinquenta por cento do número de trabalhadores, para empresas com menos de cinquenta empregados;  
 II - Trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para empresas com cinquenta a cento e noventa e nove empregados; e  
 III - Vinte por cento do número de trabalhadores, para empresas com duzentos ou mais empregados.

Parágrafo único. Os percentuais mencionados nos itens deste artigo serão calculados com base na média aritmética. (BRASIL, 1998).

Portanto, a principal implicação da Lei 9.601/98 é criar uma variante do modelo de contrato de trabalho por tempo determinado estabelecido pela CLT.

O contrato de experiência é uma modalidade amplamente utilizada no cenário brasileiro quando se trata de contratos de prazo determinado. Sua regulamentação está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e traz consigo características distintas que as empresas devem levar em consideração.

Uma das características que merece destaque é a duração do contrato de experiência. Este tipo de contrato é uma exceção à regra geral que estabelece um limite de dois anos para os contratos por prazo determinado. No contrato de experiência, o período máximo de vigência é de 90 dias, de acordo com o Artigo 445 da CLT.

Quanto às renovações, é permitida apenas uma renovação, mas essa extensão não pode ultrapassar o limite de 90 dias.

Na prática, as empresas frequentemente recorrem ao contrato de experiência quando estão contratando um novo colaborador. Após o término do contrato de experiência, a maioria das vezes, ocorre ou a transição para um contrato por tempo indeterminado ou a rescisão do empregado.

É importante lembrar que, mesmo quando o contrato de experiência é utilizado com a finalidade de permitir que as partes avaliem a possibilidade de uma contratação permanente, ele requer que haja um registro na carteira de trabalho do empregado.

Os contratos por safra representam uma modalidade de contrato de prazo determinado que desempenha um papel fundamental no contexto rural. Isso ocorre porque, no setor agropecuário, é comum que determinados períodos do ano demandem um aumento na mão de obra.

Embora não exista uma legislação específica que regule esse tipo de contrato, em geral, ele segue as disposições de um contrato por tempo determinado. Portanto, o prazo máximo de vigência não pode ultrapassar dois anos.

Outro exemplo de contrato vinculado a um setor econômico específico é o contrato de trabalho por obra certa, amplamente empregado na indústria da construção civil. Este tipo de contrato é categorizado como um contrato por prazo determinado, mas, neste contexto, o período está intrinsecamente ligado à duração de uma obra ou projeto específico.

Ao contrário de um contrato por safra, o contrato de trabalho por obra ou serviço certo possui uma regulamentação legal específica. A Lei 2.959/56, que é subsidiária à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abrange esse tipo de contrato.

A principal característica distintiva do contrato por obra certa, de acordo com a Lei 2.959/56, é que, caso a duração do contrato se estenda por um período superior a 12 meses, no momento da rescisão, o trabalhador terá direito a receber uma indenização, conforme estipulado no Artigo 2º desta lei.

As regulações do trabalho temporário foram substancialmente reformuladas pela Lei 13.429/17, também conhecida como a Nova Lei de Terceirização. Esta lei modificou a Lei 6.019/74, abrangendo o trabalho temporário nas empresas urbanas e, simultaneamente, as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros.

O contrato de trabalho temporário, por sua vez, engloba elementos de terceirização e prestação de serviços, o que leva alguns juristas a considerá-lo uma categoria independente, e não apenas um subtipo dos contratos de prazo determinado.

De acordo com a Lei 13.429/17, o trabalho temporário é definido como aquele realizado por uma pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário (ETT), que a disponibiliza a uma empresa tomadora de serviços. Essa forma de contratação é destinada a atender necessidades de substituição temporária de pessoal permanente ou a demandas complementares de serviços.

Esse tipo de contrato temporário é comumente empregado em situações de alta demanda ou temporadas específicas para substituir trabalhadores em férias, licença-maternidade, entre outros cenários.

Na versão anterior, estabelecida pela Lei 6.019, não havia a figura da "empresa de trabalho temporário" como intermediária. O trabalho temporário era entendido como uma relação direta entre o trabalhador temporário e a empresa que o contratava, em resposta a uma "necessidade temporária de substituição de pessoal regular" ou a um "acréscimo extraordinário de serviços."

A legislação atual ainda exige que o contrato de trabalho temporário especifique claramente o "motivo justificante da necessidade de trabalho temporário" (Artigo 9º, III).

Uma mudança substancial diz respeito ao prazo máximo para a duração do contrato de trabalho temporário. Anteriormente, o limite era de três meses. Agora, o Artigo 10º estabelece que:

§ 1º - O contrato de trabalho temporário com o mesmo empregador não pode ultrapassar 180 dias, consecutivos ou não.

§ 2º - O contrato pode ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, mediante comprovação da manutenção das condições que o originaram. (BRASIL, 2017)

É importante destacar que, nesse modelo de trabalho temporário intermediado por uma ETT, o trabalhador temporário mantém seus direitos trabalhistas e tem sua experiência registrada na carteira de trabalho. Alguns dos principais direitos incluem: remuneração equivalente à dos demais empregados da mesma categoria na empresa tomadora, jornada de oito horas, com horas extras remuneradas, não excedendo duas horas extras e com um adicional de 20%, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional por trabalho noturno, seguro contra acidentes de trabalho, entre outros.

A legislação trabalhista atual, incluiu pela Lei nº 14.442, de 2022 um capítulo dedicado a regular as relações de trabalho realizadas fora das instalações físicas da empresa. O termo "teletrabalho" ou "trabalho remoto" é definido nos seguintes termos:

Art. 75-B. Teletrabalho ou trabalho remoto refere-se à prestação de serviços fora do local físico da empresa, de forma predominante ou não, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Esse tipo de trabalho não é considerado trabalho externo, de acordo com a sua natureza. (BRASIL, 2022)

Além disso, de acordo com o Artigo 75-C, esse regime de trabalho específico deve ser expressamente indicado no contrato firmado entre o empregador e o empregado. Nesse contexto, o empregado mantém todos os benefícios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além do contrato de teletrabalho em si, é importante destacar que o empregado pode ser obrigado a assinar documentos adicionais, incluindo um "termo de responsabilidade no qual se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador", como estabelecido no Artigo 75-E.

O contrato de aprendizagem é um tipo de contrato especial que não deve ser confundido com o contrato de estágio, por exemplo. A condição de aprendiz é única, e essa modalidade de contrato é devidamente regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme estabelecido no Artigo 428:

Art. 428 - O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, formalizado por escrito e com prazo determinado, em que o empregador se compromete a proporcionar a jovens com idade entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos, devidamente inscritos em um programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a desempenhar com dedicação e diligência as atividades necessárias para essa formação. (BRASIL, 2005)

Mesmo sendo um regime de trabalho distinto, o empregador que contrata um aprendiz não está isento de fazer anotações na Carteira de Trabalho.

Por outro lado, o jovem aprendiz deve apresentar comprovante de matrícula e frequência escolar (caso não tenha concluído o ensino médio) e deve estar inscrito em um programa de aprendizagem coordenado por uma entidade qualificada para fornecer formação técnico-profissional metódica, conforme estabelecido no Artigo 428: “§ 1º. A falta de cumprimento desses requisitos pode tornar o contrato inválido.” (BRASIL, 2008).

Além disso, a partir de maio de 2022, novas regras entraram em vigor em relação aos contratos de trabalho de jovem aprendiz. Isso ocorreu com a publicação da Medida Provisória 1.016/22, que trouxe alterações à CLT.

Uma das principais mudanças foi o aumento do prazo máximo de duração desse tipo de contrato de dois para três anos. No entanto, ampliaram-se as exceções a esse prazo. Agora, há diferentes prazos para pessoas com deficiência (contrato sem limite de duração), para aprendizes contratados com idade entre 14 e 15 anos (limite de 4 anos de contrato), entre outras circunstâncias.

O contrato de estágio representa uma modalidade especial de contrato de trabalho, sendo regulamentado pela Lei 11.788/08, conhecida como Lei do Estágio. De forma geral, o estágio é um processo educacional, que pode ser obrigatório ou não, e é definido pela lei nos seguintes termos:

Art. 1º - Estágio é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, com o objetivo de preparar educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, educação profissional, ensino médio,

educação especial e os anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos para o trabalho produtivo. (BRASIL, 2008)

Ao contratar um estagiário, a empresa não estabelece um vínculo apenas com o estudante, mas também com a instituição de ensino à qual o estagiário está afiliado. Conforme o Artigo 9º, Inciso I, a empresa é obrigada a "celebrar um termo de compromisso com a instituição de ensino e o estudante, garantindo o cumprimento do estágio". (BRASIL, 2008)

O contratante também tem várias outras responsabilidades, incluindo fornecer um ambiente adequado, designar um profissional para supervisionar o estudante, fornecer seguro contra acidentes para o estagiário, entre outras obrigações.

O contrato intermitente, uma modalidade de contrato de trabalho, é uma variação das modalidades de contrato por tempo determinado e tempo indeterminado, tendo sido estabelecido pela nova legislação trabalhista, conforme o Artigo 443:

§ 3º - O contrato intermitente é caracterizado por prever a prestação de serviços com subordinação, mas de forma não contínua. Nesse formato, há alternância entre períodos de trabalho e inatividade, que podem ser determinados em horas, dias ou meses, independentemente da natureza da atividade realizada pelo empregado e do empregador. Essa regra não se aplica a aeronautas, que possuem regulamentação própria. (BRASIL, 2017)

Portanto, o contrato intermitente formaliza uma relação de trabalho esporádica e não contínua. Durante os períodos de inatividade, o empregado tem a liberdade de realizar outras atividades.

Além de receber a maioria dos benefícios previstos nas outras modalidades de contratação sob a CLT, o contrato intermitente também garante ao empregado o direito de receber um valor por hora de trabalho que não seja inferior ao valor do salário mínimo por hora ou ao valor pago aos demais empregados da empresa, conforme estabelecido no Artigo 452-A.

No Brasil, existem diversas modalidades de prestação pessoal de serviços que, embora possam ser percebidas como formas de "trabalho", não resultam na criação de um vínculo empregatício. Muitas delas não estão abrangidas pela legislação trabalhista em vigor e podem ser objeto de discussões em outras

áreas do Direito, que não o Direito do Trabalho. Abaixo, apresentamos algumas dessas modalidades:

O contrato de prestação de serviços, por si só, não gera um vínculo empregatício entre a parte que presta o serviço e a parte contratante. Geralmente, a prestação de serviços não envolve elementos de continuidade, habitualidade ou subordinação.

No contrato de empreitada, comum na construção civil, uma empresa contrata um empreiteiro para realizar uma etapa específica da obra. O empreiteiro decide se realiza o trabalho por conta própria ou contrata terceiros. A negociação das condições do contrato é consensual, e o empreiteiro funciona, em última instância, como um prestador de serviços.

Em contratos de sociedade, duas ou mais partes concordam em construir ou gerenciar um negócio em conjunto. Elas estabelecem acordos sobre a divisão dos lucros. Apesar de poder haver prestação pessoal, não existe subordinação entre as partes. Portanto, um contrato de sociedade não gera um vínculo empregatício entre os sócios.

O trabalhador autônomo é uma figura comum no Brasil, mas, em geral, essa modalidade não cria um vínculo empregatício e não constitui um contrato de trabalho com um empregador específico. A continuidade e a habitualidade do trabalho autônomo referem-se à própria ocupação do trabalhador, não ao empregador ou empregadores. Além disso, a subordinação, que é um elemento-chave do vínculo empregatício, geralmente não está presente no trabalho autônomo.

O contrato de trabalho eventual é uma modalidade que gera debates entre os estudiosos, uma vez que, teoricamente, poderia violar o princípio da continuidade dos contratos de trabalho. Na prática, o trabalho eventual ocorre quando um trabalhador presta serviços pessoalmente a vários empregadores. Esses serviços são pontuais, de curta duração e esporádicos, geralmente não resultando em um vínculo empregatício. Por exemplo, quando uma empresa chama um chaveiro para consertar uma fechadura.

Essas modalidades de prestação de serviços não geram o típico vínculo empregatício, uma vez que não possuem os elementos de subordinação, continuidade e habitualidade associados aos contratos de trabalho sob o regime da CLT. No entanto, é importante observar que a análise de cada situação pode variar de acordo com as circunstâncias e as leis específicas aplicáveis.

## **2.4 Direitos e deveres do trabalhador e do empregado regidos pelo contrato de trabalho**

Os direitos e deveres do colaborador em uma empresa podem variar de acordo com o contrato de trabalho, que pode ser classificado por prazo determinado (art. 443, CLT), contrato temporário (Lei nº 6.019/74), contrato a termo (art. 443, § 2º, CLT), contrato intermitente (art. 443, § 3º, CLT) e contrato em regime parcial (art. 58-A, CLT), o regulamento interno da empresa e a natureza específica do emprego. No entanto, há alguns direitos e deveres que se aplicam de forma geral aos colaboradores.

São direitos do trabalhador, salário e benefícios, os colaboradores têm o direito de receber um salário pelo trabalho realizado, de acordo com os termos acordados no contrato de trabalho (art. 76, CLT). Além disso, podem ter direito a benefícios como férias pagas (art. 129, CLT), licença médica remunerada, seguro de saúde e outros benefícios oferecidos pela empresa.

Jornada de Trabalho, os colaboradores têm o direito de cumprir uma jornada de trabalho definida e receber horas extras, se trabalharem além desse horário.

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não ser computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 2001).

Ambiente de Trabalho Seguro, têm o direito de trabalhar em um ambiente seguro, com condições de trabalho adequadas e equipamento de proteção, quando necessário.

Art. 157. Cabe às empresas:

I – Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

- II – Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV – Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1977).

Não Discriminação (Art. 5º, CF e Art. 461, CLT), os colaboradores têm o direito de não serem discriminados com base em raça, gênero, religião, orientação sexual, idade, deficiência ou outras características protegidas por lei.

- Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. (BRASIL, 1988).
- Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (BRASIL, 1943).

Liberdade de Associação (Art. 8º, CF), os colaboradores têm o direito de se associar a sindicatos ou outras organizações de trabalhadores.

- Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
  - I — A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
  - II — é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
  - III — ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
  - IV — A assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
  - V — Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
  - VI — é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
  - VII — o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
  - VIII — é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.
- Parágrafo único as disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (BRASIL, 1988).

Licença Maternidade/Paternidade (Art. 131 Inciso II, CLT.), as mães e os pais têm direito a licenças remuneradas para cuidar de seus filhos recém-nascidos.

Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

II – Durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

Proteção contra Demissão Arbitrária (Art. 7º, Inciso I, CF), em muitos casos, os colaboradores não podem ser demitidos sem justa causa ou sem aviso prévio, conforme estabelecido por lei ou contrato.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I — Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória. (BRASIL, 1977).

Quanto aos deveres, podemos mencionar: o cumprimento do contrato, ou seja, deve cumprir as obrigações estabelecidas no contrato de trabalho, incluindo a realização das tarefas e responsabilidades atribuídas.

Prazos e Produtividade (Art. 482 letra “e”), deve cumprir os prazos estabelecidos e ser produtivo em suas tarefas.

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

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

Comportamento Ético (Art. 482 letras “h” e “j”), deve agir de forma ética e profissional no ambiente de trabalho, evitando condutas inadequadas, como assédio ou discriminação.

h) ato de indisciplina ou de insubordinação

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; (BRASIL, 1943).

Cumprimento das Políticas da Empresa (Art. 158, CLT), deve seguir as políticas e regulamentos internos da empresa, incluindo normas de segurança, políticas de recursos humanos e código de conduta.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (BRASIL, 1943).

Sigilo e Confidencialidade (Art. 482 letras “c” e “g”), pode ser obrigado a manter informações confidenciais da empresa em sigilo.

- 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;
- g) violação de segredo da empresa; (BRASIL, 1943).

Respeito à Hierarquia (Art. 482 letras “k”), deve respeitar a autoridade e a hierarquia estabelecida na empresa, seguindo as instruções de seus superiores.

- 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; (BRASIL, 1943).

Boa Aparência e Higiene, em alguns setores, pode ser exigido que os colaboradores mantenham uma boa aparência e higiene pessoal.

É fundamental que os colaboradores estejam cientes dos seus direitos e deveres específicos, que geralmente são detalhados no contrato de trabalho e nos regulamentos internos da empresa.

## **2.5 Papel dos colaboradores e a delimitação da remuneração e atividade laboral**

No olhar de Chiavenato (2015), o significado das relações industriais evoluiu significativamente ao longo do tempo, passando por uma expansão considerável. Na década de 1950, surgiu o reconhecimento da disciplina como "administração de pessoal". Nesse novo paradigma, o foco deixou de ser a resolução de conflitos e divergências, dando lugar à gestão das pessoas em conformidade com as leis trabalhistas em vigor, bem como à administração contínua de todos os aspectos internos da organização.

Chiavenato (2015) dizia que durante os anos 1960, houve um aumento significativo e constante no âmbito das relações industriais. No entanto, a legislação permaneceu inalterada, tornando-se obsoleta, à medida que o desenvolvimento

interno das organizações acelerava desproporcionalmente. Com o decorrer do tempo, observaram-se mudanças substanciais no ambiente organizacional, à medida que as pessoas passaram a ser valorizadas como elementos essenciais para o eficaz funcionamento da empresa.

Com a nova característica do novo milênio-globalização da economia, forte competitividade no mundo dos negócios, mudanças rápidas e imprevisíveis e o dinamismo do ambiente do negócio as organizações bem-sucedidas não mais administram os recursos humanos, nem mais administram as pessoas, pois isso significa trata-las com agentes passivos e dependentes, mas, sobretudo, administram com as pessoas. (CHIAVENATO, 2015, p. 3)

Vieira (2014) diz que a emergência do sindicato, com novos métodos, regulamentos e uma abordagem centrada nas pessoas e em suas relações, teve um impacto significativo nas mudanças substanciais. Nessa era, o sindicato era percebido como um bastião de proteção para os trabalhadores, que utilizavam essa instituição como meio para garantir seus direitos em relação aos serviços que desempenhavam.

Na visão de Chiavenato (2015) a gestão de pessoas implica em considerá-las como indivíduos que se esforçam para aproveitar seus conhecimentos, criatividade, capacidade de tomada de decisão, iniciativa, habilidades e competências, em vez de simplesmente utilizá-las como mera força de trabalho.

[...] As pessoas não são recursos que a organização consome, utiliza e produz custos. Ao contrário, elas constituem um poderoso ativo que impulsiona a competitividade organizacional, da mesma forma que o mercado e a tecnologia [...] (MARQUES, 2014, p. 2)

Consequentemente, os indivíduos que compõem as organizações transcendem a mera representação numérica e não devem ser considerados meros ativos a serviço parcial das necessidades da empresa. Quando adequadamente administrados, as pessoas têm o poder de efetuar transformações significativas nas organizações, impulsionando melhorias no desempenho, o que está diretamente ligado à qualidade dos serviços prestados.

É fundamental que as empresas criem um ambiente de trabalho que seja benéfico para seus funcionários, considerando a importância do trabalho. No entanto, garantir o pagamento pontual dos salários é uma maneira de preservar a motivação de sua equipe de trabalho.

É inegável que as pessoas trabalham com a expectativa de obter alguma recompensa, a qual não se limita necessariamente a uma remuneração financeira, mas pode incluir reconhecimento profissional. Portanto, ressalta-se a relevância do planejamento salarial e da estruturação de cargos, com o propósito de cultivar satisfação e motivação no contexto laboral.

Klein (2011), estabelece que:

[...] compreende os processos de construção das faixas salariais e gerenciamento das movimentações salariais. A maioria das empresas estabelece um calendário anual para realização dessas atividades que estão sob a coordenação da área de Remuneração.

O propósito da gestão de cargos e salários é organizar os níveis de remuneração com base nas responsabilidades de cada função, usando descrições de cargos como referência. Isso tem como objetivo melhor definir as estruturas salariais, assegurando que a remuneração seja apropriada para cada cargo dentro da estrutura organizacional de uma empresa ou instituição.

Chiavenato (2014, p. 237), argumenta que,

Os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e a motivação dos funcionários, tendo em vista, de um lado, os objetivos organizacionais a serem alcançados e, de outro, os objetivos individuais a serem satisfeitos. Por essa razão, os processos de oferecer recompensas ocupam lugar de destaque [...] nas organizações.

É evidente que as recompensas representam uma estratégia dos líderes empresariais para incentivar e motivar seus colaboradores. Fica claro que, em muitas situações, o salário por si só não constitui a principal fonte de motivação para um funcionário, já que se trata de uma contrapartida pelos serviços prestados. Com frequência, os colaboradores buscam oportunidades de desenvolvimento profissional, o que leva as organizações a avaliar seus perfis para determinar os

níveis de crescimento pessoal e habilidades profissionais, visando estabelecer as recompensas apropriadas.

Desta forma, fica evidente que o controle dos cargos e a remuneração desempenha um papel fundamental na valorização dos funcionários, contribuindo como uma ferramenta que promove a sustentabilidade organizacional e estabelece uma estrutura salarial padronizada.

Carvalho (2012), explica que:

A valorização do trabalhador depende dos objetivos e visões da organização, além de aspectos referentes à escolaridade, experiência, iniciativa pessoal, pro atividade, responsabilidade, horários, condições e riscos de trabalho.

Assim, torna-se crucial a formulação de uma política de estrutura para a gestão das funções, suas atividades laborais e de seus salários.

### 3 QUESTÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É fato que o assédio moral era um costume que já existia nos locais de trabalho, mas talvez não fosse tão comum ou simplesmente não era pauta de divulgação. A partir do momento que a Justiça do Trabalho passou a ter competência para julgar danos morais, os casos de humilhação, intimidação e assédio no trabalho passaram a se manifestar cada vez mais em litígios trabalhistas.

O assédio moral no ambiente de trabalho não se resume apenas a ameaças, piadas ou insultos, mas também pode ser caracterizado por práticas como instruções imprecisas, sobrecarga de tarefas, cobranças excessivas e até o isolamento do colaborador. Em geral, para que o assédio moral seja reconhecido, é necessário que a conduta seja repetitiva, funcionando como uma espécie de perseguição. Dessa forma, a situação deve ser praticada mais de uma vez pelo assediador. No entanto, sempre é necessário avaliar cada caso concreto. O objetivo do assédio moral é inferiorizar, isolar, constranger, humilhar e perseguir, causando abalo físico ou psicológico no empregado.

Não pode ser considerado assédio moral determinadas imposições, cobranças e avaliações de seus empregados adotadas pelas empresas. Essas condutas são bastante comuns e não se configuram como assédio moral. Antes de denunciar ou mesmo entrar com uma ação judicial, o empregado deve ter clareza sobre aquilo que é e o que não é considerado assédio moral.

Por exemplo, se a empresa transfere um funcionário por preferência institucional, isso não configura assédio moral. Da mesma forma, uma exigência relacionada ao trabalho, ou mesmo um chamando a atenção para comportamento inadequado de um funcionário, não é considerado assédio moral.

Além da repetição da prática deve haver humilhação, vergonha ou mesmo inferioridade do empregado para que o assédio moral seja reconhecido. Situações como não atribuir tarefas, dar falsos formações com intenção de prejudicar, expor publicamente o funcionário, fazer piadas ou críticas em público, forçar o funcionário a se demitir, proibir colegas de trabalho de conversar entre eles e até mesmo impor jornada de trabalho injustificada são exemplos de situações que configurem assédio moral e sejam passíveis de ação pela empresa.

Outra ideia equivocada que muitos tem pra si sobre o assédio moral é a ocorrência existente somente entre superiores e subordinados. Porém, esse tipo

de assédio também pode ocorrer entre colegas de trabalho e até mesmo dos subordinados contra seus superiores.

A questão do assédio não está relacionada à hierarquia, como muitos pensam, mas sim à dignidade do trabalhador. Assim, qualquer conduta reiterada que venha a ferir a dignidade do trabalhador, mesmo que praticada por funcionário de mesma hierarquia, pode ser considerado assédio moral.

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º). Assim observa-se como disposto no julgado da desembargadora Ivani Contini Bramante, que o assédio moral infringe o direito da dignidade da pessoa humana, onde o direito da personalidade e da integridade é desrespeitado. Além de preservar os direitos já previstos na constituição anterior. Também ampliou o rol de direitos sociais constitucionais dos trabalhadores urbanos e rurais, como o décimo terceiro salário. proteção contra despedimento arbitrário, etc. Importa realçar que a atual Constituição, ao contrário das anteriores, consagra a igualdade material e não apenas formal, com o objetivo de “ultrapassar uma ordem discriminatória e injusta”.

DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA X EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. ARTS. 1º, III E 5º, V E X, AMBOS DA CF/88. O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).,O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar-lhe ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e, que pode ser praticado pela empresa (na figura do preposto, superior hierárquico) ou pelos próprios colegas. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000411-55.2018.5.02.0441; Data: 09-11-2021; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 - 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE).

O direito da personalidade, da dignidade e da integridade se resumem ao direito de se proteger de práticas degradantes contra valores inerentes a pessoa humana, isto é, defender sua honra, sua vida, sua liberdade, sua privacidade tudo aquilo que intrínseco ao ser humano.

No Direito Civil, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que

exclusivamente moral, comete ato ilícito previsto pelos artigos 186 e 187 do Código Civil (cabendo assim para assédio moral).

Uma questão importante a ser levantada a critério de esclarecimento do colaborador, é até que ponto a empresa pode exigir do empregado e quando isso poderá configurar abuso. Nesse caso a empresa não pode exigir que seus empregados executem tarefas que excedam suas habilidades ou que coloquem em risco sua saúde física ou mental. Além disso, a empresa não pode discriminar ou assediar funcionários com embasamento em sua raça, sexo, orientação sexual, idade, religião ou outras características pessoais. O chefe não deve discriminar, assediar, pressionar ou sobrecarregar o empregado. Além disso, o chefe não deve violar a privacidade do funcionário ou divulgar informações confidenciais a terceiros sem a permissão do funcionário.

### **3.1 Conceito assédio moral**

Para o Vólia Bomfim Cassar, 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” CASSAR, 2012, p. 912. A mesma ainda traz algumas atitudes que caracterizam essa prática, são elas:

Práticas como: retirar a autonomia do empregado que a detinha; transferir seus poderes a outro, isolar o trabalhador no ambiente de trabalho; premiar o “dedo-duro” por entregar as falhas do outro, causando disputa entre os pares; fomentar a inveja de um trabalhador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal; criar metas impossíveis de atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividades complexas, de forma que o trabalho jamais saia perfeito etc. Todos estes atos, praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador que passa a ter dúvida de sua própria competência. (BOMFIM, 2014, p. 920)

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. As ações de um indivíduo ou de um grupo, podem ser

entendidos com alguns “comportamentos”. Um sistema funcional pode ser usado como uma ferramenta humilhante, subversiva ou ameaçadora. O bullying é muitas vezes o uso indevido ou abuso de poder, uma situação em que as vítimas têm dificuldade em se defender. (OMS, 2004, p. 12).

Sérgio Pinto Martins, ensina que o assédio moral, segundo o autor, consiste em:

Uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. (MARTINS, 2012, p. 33)

Notamos que Sérgio Pinto Martins conceitua o trabalhador como vítima de terror psicológico. Ressalte-se, porém, que nada impede que um empregado se utilize dessa violência psicológica contra seu superior.

O assédio moral no trabalho então, é uma forma de violência psicológica que se manifesta como comportamento abusivo quando os trabalhadores são repetidamente e sistematicamente expostos a situações constrangedoras ou degradantes que afetam sua liberdade, dignidade e direitos individuais.

O objetivo deste tipo de assédio é causar um dano à dignidade do empregado, podendo ser definido como uma “conduta abusiva, de natureza psicológica”, praticada de forma reiterada ao longo do tempo, expondo o trabalhador a situações humilhantes e vexatórias.

No mundo atual, com o processo de globalização e novas formas de organização dos negócios e do trabalho, o cenário se deteriorou ainda mais, criando um ambiente muito favorável para o renascentismo do fenômeno do assédio moral a que hoje assistimos. Roberto Heloani afirma que:

[...] (o assédio moral) não se trata de um fenômeno recente, pois persiste ao longo da história das relações de trabalho, sempre marcadas por uma grande assimetria de poder. Porém, em nossos dias, com o culto do sucesso profissional e o aumento da competição por cargos e vantagens, tal assédio apresenta-se com força redobrada. (HELOANI, 2003, p. 58)

A fragilidade do empregado na relação de trabalho possibilita a prática do assédio moral, que é “uma notória violação dos direitos fundamentais do assalariado enquanto trabalhador e cidadão”. Assim, a exposição repetida e prolongada do assalariado as situações humilhantes e vergonhosas no ambiente de trabalho e “as consequências decorrentes desse ataque” são os elementos que definem a agressão moral.

Esse é um tipo de violência psicológica que pode incluir comportamentos como humilhação, ridicularização, insultos, ameaças, exclusão social, isolamento, perseguição, sobrecarga de trabalho, entre outros. Com o objetivo de, muitas vezes, desestabilizar o trabalhador e prejudicar a sua saúde emocional, física e mental, podendo levar a consequências graves como depressão, ansiedade, estresse, síndrome do pânico, entre outras doenças, além da perda do emprego. No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser categorizado de acordo com sua abrangência.

### **3.1.1 Espécies De Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**

Como já vimos, o assédio moral no trabalho é uma forma de ataque psicológica que pode ser praticada de diversas maneiras, com consequências graves para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Podemos estudar o assédio moral de forma subjetiva e de forma objetiva, sendo elas respectivamente, assédio moral interpessoal e o assédio moral institucional.

No assédio moral interpessoal há sempre envolvidas duas partes, agressor e assediado, ele só é admitido de forma dolosa, com intenção deliberada de destruir emocionalmente a vítima, para demonstrar suas características, podemos destacar situações de repetição sistemática da conduta, intencionalidade, direcionalidade, onde passa ficar evidente o sofrimento com as condutas humilhantes e vexatórias, temporalidade, submissão durante a jornada de trabalho, por dias e até meses, e ainda a degradação das condições de trabalho, violando o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, aqui não se confunde com agressão moral que se consuma em um único ato, o assédio moral precisa da repetição da pratica para consumação. Sendo assim, verificamos que existem diversos tipos de assédio moral no ambiente de trabalho, os quais podem ser definidos da seguinte forma:

Assédio moral interpessoal: ocorre de forma pessoal e direta com o objetivo de prejudicar ou eliminar um profissional em relação à equipe. Aos olhos de Heloise Cristine Schatzmann:

[...] processo contínuo (repetitivo e prolongado) de hostilidade e/ou isolamento, direcionado a alvos específicos (geralmente uma ou poucas pessoas, mas sempre as mesmas), como o objetivo de prejudicar, podendo ter como efeitos descompensações na saúde [...]; alterações nas condições gerais de trabalho; desligamento [...] ou mudança na função. (SCHATZMANN, 2009, p.19).

Comtempla situações personalizadas de armadilhas e perseguições no ambiente de trabalho, com alvo para a mesma pessoa ou um mesmo grupo de pessoas, é passível a identificação de um agressor, e do alvo direto, pois a perseguição é marcada pela destruição e prejuízos sempre dos mesmos. Tem o objetivo da exclusão da vítima naquele ambiente, discriminando e humilhando-a perante o grupo. Pode ser classificado, em razão do agente assediante, em 04 formas: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto.

Assédio moral Organizacional ou Institucional: é o assédio moral dentro da organização.

No interior das organizações do trabalho, constantemente, são implantadas novas políticas de gestão dos fatores produção-trabalho, para ajustamento ao mercado competitivo que demanda maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo, exigindo do trabalhador, nem mercado de escassez de trabalho formal e pleno emprego, capacidade técnico-profissional e grande empenho para adaptação às reestruturações produtivas e organizativas, inclusive no que tange às mudanças e inovações introduzidas por medidas flexibilizadoras das condições de trabalho. ALKIMIN (2011, p. 69).

Ou seja, o empregado sofre violência psicológica da própria empresa, pelo ambiente de trabalho que está inserido, normalmente são empresas extremamente competitivas, que promovem a competição dos funcionários entre si, propagando medo, por meio de ameaças, ainda que de menor grau. Quando a própria instituição encoraja ou tolera o assédio, nesse caso, a própria pessoa jurídica

também é a autora da agressão. Ela também emprega tática corporativa brutal para aumentar a produtividade por meio dos gestores, criando uma cultura organizacional de humilhação e dominação.

Na modalidade de assédio moral vertical, ou seja, aquele que acontece entre duas posições de cargos hierarquicamente distintos, chefes e empregados, há uma divisão em duas espécies, que são elas o assédio moral vertical descendente e o assédio moral vertical ascendente.

O assédio vertical descendente: é o tipo de assédio mais comum de assédio presente nas empresas, ele ocorre quando um superior hierárquico pratica o assédio contra um subordinado, hierarquicamente inferior. Se visualiza esse tipo de assédio quando um gerente, por exemplo, cobra metas a um subordinado, e faz com que este entre em situações vexatórias, ordenando a fazer dancinhas, apelidando com cognomes pejorativos, etc. Nesse caso, também se pode incluir ameaças, humilhações, discriminação e sobrecarga de trabalho. Aqui o elemento mais evidente é a hierarquia.

Assédio vertical ascendente: embora raro, ocorre quando um funcionário hierarquicamente inferior, assedia seu superior, pode ser visualizado em situações onde o funcionário sabe de alguma informação sigilosa a respeito da empresa ou do chefe, e a utiliza como meio chantagem em benefício próprio, neste caso, ou seja, é o subordinado que pratica o assédio contra seu superior, geralmente onde o maior objetivo é de obter vantagens pessoais ou pressionar por mudanças organizacionais, como por exemplo faltar injustificadamente, aumentos salariais, etc.

Assédio horizontal: acontece entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa, ocorre quando um colega de trabalho assedia outro, mais comum de se visualizar entre funcionários que batem suas metas e debocha dos outros que não conseguiram cumpri-las, também é comum nas empresas que cultivam essa competitividade, geralmente para obter vantagens ou poder sobre o outro, ou por motivos pessoais. O assediador adota uma postura de liderança negativa, incentivando a intimidação do colega, o que se assemelha ao bullying e acaba afetando principalmente as vítimas vulneráveis.

É importante destacar que todas essas formas de assédio moral no trabalho são consideradas ilegais e podem gerar consequências legais para os agressores. As empresas e organizações também têm a responsabilidade de

prevenir e combater o assédio moral, garantindo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os seus funcionários.

Algumas condutas que evidenciam o assédio são: Humilhação verbal: Isso inclui insultos, gritos, palavras degradantes, xingamentos ou comentários ofensivos direcionados à vítima em público ou privado; Isolamento social: Consiste em excluir deliberadamente uma pessoa de atividades sociais no ambiente de trabalho, como reuniões, eventos ou conversas informais, com o objetivo de isolá-la e fazer com que se sinta excluída; Sobrecarga de trabalho: Ocorre quando uma pessoa é sobrecarregada de tarefas de forma intencional, além de sua capacidade, com o objetivo de desgastá-la emocional e fisicamente; Atribuição de tarefas humilhantes: Isso envolve atribuir tarefas degradantes, inúteis ou inferiores à posição ocupada pela vítima, com o objetivo de diminuí-la ou desvalorizá-la perante os demais; ridicularização e piadas de mau gosto: Comentários sarcásticos, piadas ofensivas ou zombarias frequentes e repetitivas que têm o propósito de ridicularizar a pessoa; Ameaças e intimidação: Isso envolve ameaças verbais ou não verbais de violência física, represálias ou perda do emprego, com o objetivo de exercer controle e poder sobre a vítima; Desvalorização constante do trabalho: Incluir críticas constantes e injustificadas em relação ao desempenho da vítima, desvalorizando suas conquistas e contribuições, de forma a minar sua autoestima e autoconfiança.

### **3.2 Distinção do assédio moral com outros institutos: assédio sexual, síndrome de Burnout**

O assédio moral é um tipo de comportamento abusivo que pode ocorrer em diversas esferas da vida, como no ambiente de trabalho, na escola, na família, entre outras. Embora possa ter algumas semelhanças com outros tipos de comportamentos abusivos, o assédio moral apresenta características próprias que o distinguem de outros institutos. Vamos analisar então, algumas dessas distinções.

Assédio moral x assédio sexual: o assédio sexual se caracteriza pela conduta indesejada de natureza sexual, que ocorre em situações de poder ou hierarquia, como no ambiente de trabalho. Embora ambos os tipos de assédio possam ocorrer simultaneamente, o assédio moral se concentra em comportamentos abusivos que não têm necessariamente uma conotação sexual, como insultos, humilhações, exclusão social, entre outros.

Assédio moral x *bullying*: o *bullying* é um comportamento agressivo e repetitivo que ocorre em ambientes como escolas e pode incluir tanto agressões físicas quanto verbais, um tipo de violência praticado principalmente por crianças e adolescentes, com o objetivo de intimidar, humilhar e desvalorizar os colegas. Embora o assédio moral também seja um comportamento repetitivo, ele é mais direcionado a uma vítima específica e pode ocorrer em ambientes como o local de trabalho ou a família, já o *bullying* não tem necessariamente um caráter sistemático e pode ocorrer em diversos contextos sociais e afetar pessoas de todas as idades.

Assédio moral x discriminação: a discriminação ocorre quando uma pessoa é tratada de forma injusta ou desigual por causa de sua raça, gênero, orientação sexual, entre outros motivos. Ela é caracterizada pela exclusão ou tratamento diferenciado de uma pessoa em razão de características pessoais. Embora a discriminação possa incluir comportamentos ofensivos e prejudiciais à autoestima da vítima, o assédio moral se concentra em comportamentos que visam humilhar, diminuir ou controlar a vítima, em caráter repetitivo e sistemático, independentemente de sua identidade ou características pessoais.

Assédio moral x conflitos interpessoais: os conflitos interpessoais são comuns em diversos ambientes e podem surgir devido a diferenças de opinião, valores, entre outros motivos. No entanto, o assédio moral se caracteriza por um padrão persistente de comportamentos abusivos que têm como objetivo prejudicar ou controlar a vítima, não se tratando de um conflito pontual.

Assédio moral x *mobbing*: o *mobbing*, por sua vez, é um fenômeno de violência psicológica que ocorre no ambiente de trabalho e se caracteriza por um comportamento hostil e sistemático de uma ou mais pessoas em relação a outra, com o objetivo de isolá-la e desestabilizá-la emocionalmente. Para Mara Vidigal Darcanchy:

O substantivo trabalho está associado ao latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar e ao latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura. No início da humanidade quando os homens ainda viviam em igualdade, sem propriedade privada e sem hierarquia econômica, trabalhar era uma atividade de sobrevivência, associada a outras tantas que se desenvolviam naturalmente. Mas, a partir do momento em que foi criada a propriedade privada e estabeleceu-se uma relação de poder e hierarquia, na qual quem trabalhava não era quem

detinha o produto, cada vez mais o trabalho aproximou-se do significado de tortura. (DARCANCHI, 2005, p. 24).

Em resumo, o assédio moral é um comportamento abusivo e repetitivo que visa humilhar, diminuir ou controlar a vítima, independentemente de sua identidade ou características pessoais. Embora possa apresentar algumas semelhanças, e até possa contemplar algumas características de outros tipos de comportamentos abusivos em sua materialização, ele se distingue por suas características específicas e pelo objetivo de prejudicar a vítima de forma sistemática.

### **3.2.1 Síndrome de burnout e assédio moral**

A Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, foi assim denominada pelo psicanalista nova-iorquino Freudenberger, após constatá-la em si mesmo, no início dos anos 1970. *Burnout* “é concebido como a síndrome da desistência, relacionado a dor do profissional que perde sua energia no trabalho, por se ver entre o que poderia fazer e o que efetivamente consegue fazer” (SILVA, 2006. p. 90).

Se trata de um distúrbio psicológico com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. Sua principal causa é justamente o excesso de trabalho, afeta pessoas que trabalham em profissões que exigem um alto nível de dedicação e envolvimento emocional, como profissionais da saúde, assistentes sociais, professores, policiais, bombeiros, entre outros.

Desde 2001, a síndrome é incluída no conjunto de doenças ligadas ao trabalho, pelo Ministério da Saúde do Brasil, a saber:

A sensação de estar acabado, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante de uma vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador, que antes era muito envolvido afetivamente com seus clientes, com seus pacientes ou

com seu trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se "queima" completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil." (BRASIL, 2001, p.191).

Essa síndrome é caracterizada por um estado de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. A exaustão emocional se refere a uma sensação de esgotamento físico e emocional, sentida como se a pessoa estivesse "queimada". A despersonalização é uma atitude distante e insensível em relação aos outros, e a redução da realização pessoal é uma sensação de fracasso e ineficácia no trabalho.

Os sintomas incluem cansaço constante, irritabilidade, dificuldade de concentração, falta de motivação e engajamento, alterações no sono e apetite, além de sintomas físicos como dor de cabeça, tensão muscular e alterações no sistema imunológico.

O tratamento para o Burnout envolve mudanças no estilo de vida, como a prática regular de atividade física, sono adequado, alimentação balanceada, e atividades de lazer. Também pode ser necessária a ajuda de um psicólogo ou psiquiatra para ajudar a lidar com o estresse e melhorar a capacidade de lidar com situações de trabalho desafiadoras. É importante lembrar que o tratamento é individualizado e deve ser adaptado às necessidades e objetivos de cada pessoa.

A Síndrome de Burnout e o assédio moral são duas questões relacionadas ao trabalho que podem afetar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas são diferentes em suas causas e sintomas. A Síndrome de Burnout é uma condição psicológica que se desenvolve em resposta ao estresse crônico no trabalho, geralmente associado a sobrecarga de trabalho, falta de suporte e reconhecimento, e exigências emocionais excessivas. Os sintomas incluem exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal.

Já o assédio moral é uma forma de violência psicológica no trabalho que pode incluir comportamentos como humilhação, intimidação, ridicularização, isolamento, críticas constantes, entre outros. O assédio moral pode ocorrer em todas as áreas profissionais, mas é mais comum em ambientes competitivos ou hierárquicos, como empresas e instituições de poder. Os sintomas podem incluir

ansiedade, depressão, insônia, distúrbios alimentares e outras condições físicas e psicológicas.

Enquanto a Síndrome de Burnout é uma condição relacionada à sobrecarga de trabalho e falta de apoio emocional, o assédio moral é uma forma de abuso emocional que pode ocorrer em diferentes situações de trabalho. Embora possam ter sintomas semelhantes, é importante entender a causa subjacente de cada problema para poder identificar a melhor forma de prevenir ou tratar essas questões no local de trabalho.

### **3.2.2 Assédio sexual e assédio moral**

Assédio sexual é o comportamento indesejado ou inadequado de natureza sexual que é perpetrado contra alguém sem seu consentimento ou contra sua vontade. Pode incluir qualquer comportamento de natureza sexual, como comentários ou piadas de teor sexual, gestos ou olhares sugestivos, toques inapropriados, avanços sexuais indesejados, exposição indecente ou pressão para se envolver em atividades sexuais.

O assédio sexual é uma forma de violência de gênero que pode ter sérias consequências físicas, emocionais e psicológicas para a vítima, incluindo trauma, estresse, ansiedade, depressão e problemas de saúde mental. Também pode ter consequências negativas para a carreira e a vida profissional da vítima.

O assédio sexual é uma forma de discriminação e violação dos direitos humanos. É importante que todas as formas de assédio sexual sejam reconhecidas, condenadas e abordadas, a fim de criar um ambiente de trabalho e social seguro e respeitoso para todos. As vítimas de assédio sexual devem ser encorajadas a denunciar o comportamento e receber apoio adequado.

O assédio sexual e o assédio moral são duas formas distintas de violência no ambiente de trabalho.

O assédio sexual envolve comportamentos de natureza sexual que são indesejados e inapropriados, incluindo avanços sexuais, toques indesejados, comentários de cunho sexual, entre outros. O assédio sexual é um tipo de discriminação de gênero e pode ter consequências negativas para a saúde mental e a carreira da vítima.

Por outro lado, o assédio moral se refere a um comportamento sistemático e repetitivo que é intencionalmente prejudicial à saúde mental, à autoestima e à dignidade de uma pessoa. O assédio moral pode incluir insultos, intimidações, humilhações, ameaças e exclusão social. O objetivo do assédio moral é desestabilizar a vítima e prejudicar seu desempenho no trabalho.

Embora o assédio sexual e o assédio moral sejam diferentes em termos de natureza, eles podem ter efeitos semelhantes na saúde mental e na carreira da vítima. Ambos os tipos de assédio são considerados formas de violência no ambiente de trabalho e devem ser denunciados e abordados pelas empresas e pelos órgãos responsáveis pela proteção dos direitos trabalhistas.

#### 4 CONSEQUÊNCIAS DA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A conduta maliciosa nas relações laborais prejudica o ambiente de trabalho de forma significativa. O local de trabalho da pessoa afetada gradualmente se torna intolerável, e a vítima muitas vezes não consegue determinar quando exatamente suas condições de trabalho se deterioraram. Frequentemente, a única alternativa da vítima é fugir do emprego, enquanto o agressor permanece no mesmo local (FONSECA, 2007, p. 38).

A proteção legal do direito a um ambiente saudável está estabelecida na Constituição Federal por meio de uma forma de tutela geral, no art. 225, caput, tornando essencial a proteção do meio ambiente, pois o homem, para alcançar uma sadia qualidade de vida, precisa viver em um ambiente equilibrado (MELO, 2001, p. 13).

Como resultado desse cenário de exploração desenfreado, a pressão no ambiente de trabalho se torna uma presença constante, resultando em uma série de danos que levam a crises sociais, são condutas nocivas que quando inflamadas: “por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho.” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2).

Além dos impactos na saúde do trabalhador, a violação do direito fundamental a um ambiente de trabalho saudável e seguro acarreta conseqüências que se estendem a toda a sociedade.

Nesse contexto, a busca pela diminuição dos perigos inerentes ao trabalho, conforme estabelecido no artigo 7º, XXII, da Constituição de 1988, representa uma norma de extrema relevância. Ela visa a diminuição quantitativa dos riscos laborais e a erradicação dos elementos prejudiciais, com o propósito de efetivar concretamente o princípio da dignidade humana.

Dessa maneira, o assédio moral, um problema social prejudicial que causa sérios danos psicológicos à vítima, não apenas viola o direito fundamental à dignidade da pessoa humana, mas também contraria o princípio constitucional que garante um ambiente de trabalho saudável.

De acordo com as pesquisas conduzidas por Hirigoyen (2005, p. 159-182), fica evidenciado que, inicialmente, as vítimas costumam experimentar efeitos como estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos. Em casos

extremos, esses efeitos podem evoluir para o desenvolvimento do estresse pós-traumático. Além desses sintomas, é comum que as situações de assédio moral resultem em sentimentos de vergonha, humilhação e uma sensação de perda de sentido, podendo levar a alterações psicológicas mais graves, como neurose traumática, paranoia e até psicose.

Os impactos prejudiciais causados pela humilhação no ambiente de trabalho vão além do aspecto psicológico. De acordo com a pesquisa conduzida por Hirigoyen (2005, p. 159), constatou-se que distúrbios psicossomáticos de várias naturezas estavam presentes em 52% dos casos analisados.

No decorrer do desenvolvimento dos incidentes de assédio moral, os distúrbios psicossomáticos tornam-se uma questão de destaque. “O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu.” Mais tarde, o corpo denunciará o traumatismo, e os efeitos correrão, podendo chegar ao estresse pós-traumático (HIRIGOYEN, 2005, p. 160).

Os danos emocionais afetam profundamente a vida familiar e social da vítima, conforme apontado por Guedes (2003, p. 94). A autora ressalta que o trabalho desempenha o papel central na obtenção de reconhecimento social e satisfação pessoal, e é através dele que as pessoas se identificam. À medida que uma pessoa percebe que está perdendo sua identidade social e sua capacidade de planejar o futuro, sua autoestima sofre um declínio e sentimento de culpa surgem. A vítima torna-se ressentida, melancólica e menos agradável.

O assédio moral no ambiente de trabalho tem um impacto negativo sobre a empresa, resultando em absentismo, diminuição da eficiência, alta taxa de rotatividade de funcionários, danos à reputação da organização e perturbação das operações empresariais. Além disso, existe a possibilidade real de a empresa ser responsabilizada financeiramente por condenações relacionadas a danos morais e materiais causados pelas ações de seus empregados e representantes.

A vítima que enfrenta os ataques e opta por permanecer no local de trabalho se vê obrigada a executar suas tarefas laborais com um sentimento constante de medo, sem a calma e tranquilidade necessárias para realizar suas funções de maneira eficaz. A contínua pressão no ambiente de trabalho torna-se insuportável, criando uma série de tensões que resultam em desequilíbrios sociais e distúrbios psicológicos, com impactos diretos na saúde do trabalhador que está sofrendo assédio (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2).

#### 4.1 Rescisão indireta

A rescisão indireta é um instituto jurídico que desempenha um papel crucial na esfera trabalhista, permitindo o encerramento do contrato de trabalho sob determinadas circunstâncias. No entanto, para que a rescisão indireta seja válida, é necessário que o evento que a justifica se enquadre em pelo menos uma das hipóteses previstas em lei. Essas hipóteses são detalhadamente descritas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que diz:

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

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

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

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

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1965)

É importante ressaltar que o rol de situações elencadas no Artigo 483 é taxativo, ou seja, não admite interpretação extensiva. Para que a rescisão indireta seja aplicada, o fato que a justifica deve se encaixar de maneira precisa em uma das hipóteses ali estabelecidas.

A rescisão indireta, também é conhecida como justa causa do empregador, ocorre quando o empregado se vê obrigado a encerrar o contrato de trabalho devido a uma falta grave cometida pelo empregador, que configure uma das hipóteses previstas na legislação trabalhista.

No caso específico do assédio moral no ambiente de trabalho, a rescisão indireta pode ocorrer quando o empregador pratica condutas abusivas, humilhantes, constrangedoras ou vexatórias contra o empregado, de forma frequente e intencional, causando danos à sua integridade física ou psicológica.

Em março de 2019, o Bundestag sancionou o projeto de lei nº 4.742/2001, que criminaliza o assédio moral no trabalho e prevê detenção de um a dois anos, além de multa. A pena pode ser aumentada até um terço se a vítima for menor de 18 anos. De acordo com o texto o assédio moral é definido como aquele que, no desempenho de um trabalho, cargo ou função, causa danos ou sofrimento físico ou mental por lesar reiteradamente o pundoonor de outrem. No entanto, esse comportamento ainda não foi criminalizado e o projeto de lei está no congresso.

De acordo com a legislação trabalhista, caso a rescisão indireta seja reconhecida na justiça do trabalho, o trabalhador tem o direito de deixar o emprego em situações de assédio ou discriminação e receber as seguintes verbas no caso de rescisão indireta: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional aos meses trabalhados, férias vencidas e/ou proporcionais, 1/3 sobre as férias vencidas e/ou proporcionais, multa de 40% sobre o FGTS, além da liberação das guias do FGTS e do seguro-desemprego.

A Jurisprudência também tem reconhecido que a prática de atos de assédio pode ser considerada motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho. Vejamos:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL E RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. Provado nos autos que o obreiro foi vítima de assédio no ambiente de trabalho, sofrendo o esvaziamento de suas funções, o que claramente o colocou em uma situação constrangedora e humilhante, é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no artigo 483, alínea d da CLT, bem como a reparação pecuniária por conta do assédio moral plenamente demonstrado. (TRT-11-0001002682014511006-TRT-11-30/07/2015).

Dessa forma, fica evidente que a Justiça do Trabalho tem reconhecido que um trabalhador que tenha sido vítima de assédio ou discriminação pode rescindir seu contrato de trabalho e ter direito a todas as verbas rescisórias, além de receber uma indenização por danos morais, semelhante ao caso de demissão sem justa causa. Essa posição foi reafirmada pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE) ao examinar o caso de uma funcionária que sofreu agressões físicas e psicológicas no ambiente de trabalho.

Para que a rescisão indireta seja configurada, é necessário que o assédio moral seja grave o suficiente para inviabilizar a continuidade da relação de trabalho, tornando insustentável a permanência do empregado na empresa. Além disso, é fundamental que o empregado comprove a ocorrência do assédio, o que pode ser feito por meio de provas testemunhais, documentos, mensagens, e-mails, entre outros meios de evidência.

Segundo Saraiva (2008, p.89), devido à dificuldade enfrentada pelo empregado em comprovar os danos sofridos em sua integridade física e psicológica, alguns tribunais têm aplicado, de forma subsidiária, o instituto da inversão do ônus da prova, estabelecido no artigo 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor (CDC), nas relações de trabalho. Ou seja, a responsabilidade de apresentar as provas iniciais, que eventualmente caberiam ao empregado, é transferida para o empregador. Tudo isso com objetivo facilitar e proteger a parte considerada mais vulnerável na relação jurídica trabalhista.

São requisitos para a Rescisão Indireta para que um empregado possa alegar em decorrência de assédio moral:

Prova do assédio, o empregado deve ser capaz de comprovar que está sofrendo assédio moral, o que pode ser feito por meio de testemunhas, registros de ocorrências, mensagens de texto, e-mails, ou qualquer outra forma de documentação que evidencie o assédio.

Gravidade do assédio, o assédio moral deve ser de tal gravidade que torne insustentável a continuidade da relação de trabalho. Isso significa que o trabalhador deve estar enfrentando um ambiente de trabalho que afete negativamente sua saúde física e mental.

Comunicação ao empregador, o empregado deve, preferencialmente, comunicar o empregador sobre a situação de assédio moral e solicitar medidas para resolução do problema. Caso o empregador não tome providências, essa

comunicação pode fortalecer o argumento do empregado em favor da rescisão indireta.

Em caso de rescisão indireta por assédio moral, o trabalhador pode pleitear uma série de direitos e reparações na justiça, com base na legislação trabalhista brasileira. A seguir, são listados alguns dos principais pedidos que podem ser feitos em uma ação judicial:

Reconhecimento da rescisão indireta, o primeiro pedido é o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Isso significa que o empregado busca que a justiça reconheça que o motivo de sua saída da empresa foi o assédio moral sofrido, em vez de um pedido de demissão voluntária.

Verbas rescisórias, o trabalhador tem direito a todas as verbas rescisórias devidas em um caso de demissão sem justa causa, como aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de um terço, saldo de salário, entre outras.

Indenização por danos morais, o empregado pode pleitear uma indenização por danos morais em razão do assédio moral sofrido. A quantia a ser pleiteada dependerá da gravidade do assédio e do impacto causado na saúde e bem-estar do trabalhador.

Reintegração ao trabalho, em alguns casos, o empregado pode requerer a sua reintegração ao emprego, caso a justiça entenda que a rescisão indireta foi injusta. No entanto, isso é menos comum, e a maioria dos trabalhadores prefere buscar uma indenização em vez da reintegração, devido à difícil relação com o empregador.

Pagamento de horas extras e adicionais, se o assédio moral resultou em jornadas de trabalho excessivas, o trabalhador pode requerer o pagamento de horas extras, bem como dos respectivos adicionais, como o adicional noturno, de insalubridade, entre outros, caso se apliquem.

Estabilidade provisória, em certos casos, quando o assédio moral tem relação com questões de gênero, raça, religião, ou outras protegidas pela legislação, o trabalhador pode ter direito a uma estabilidade provisória. Isso significa que ele não pode ser demitido durante um período determinado, mesmo que a empresa alegue justa causa.

Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) o trabalhador tem direito ao saque do FGTS depositado durante o período de trabalho na empresa.

Seguro-desemprego, caso o trabalhador preencha os requisitos legais, ele pode solicitar o benefício do seguro-desemprego.

Depois de comprovado o assédio moral em uma ação judicial, o trabalhador terá direito a ser indenizado pelos danos morais sofridos. Segundo a legislação, será responsável pelo pagamento da indenização aquele que direta ou indiretamente causou o dano. Ou seja, tanto o agressor quanto a empresa podem ser responsabilizados.

Em todas as situações, a empresa é responsável e deve ser responsabilizada pela conduta de assédio cometida por seus funcionários. Essa responsabilidade é de natureza subjetiva. É incumbência da empresa criar um ambiente de trabalho saudável para seus colaboradores, bem como implementar medidas de conscientização e prevenção do assédio moral.

O valor da indenização, contudo, é um tema bastante complexo, já que não existe uma simples régua para medir a ofensa e o sofrimento causado à vítima do assédio moral. O juiz, ao determinar o valor, deve ter em mente a proporção do dano sofrido pela vítima e a necessária punição na empresa, não podendo arbitrar um valor irrisório que não coíba que outros funcionários sofram o assédio.

Essa questão da reparação do dano moral tem sido objeto de intensos debates na doutrina. No entanto, houve uma consolidação com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que expressamente prevê a possibilidade de indenização por dano moral em seu artigo 5º, inciso V e X. Essa perspectiva também foi seguida pelo novo Código Civil brasileiro, reafirmando a importância e a validade jurídica da reparação por danos morais.

Importante também que o valor da reparação do dano não promova o enriquecimento ilícito, ou seja, que a indenização não seja muito superior, ou seja, ela não pode fugir da razoabilidade.

Devido ao caráter público e social da reparação por dano moral, é esperado que o juiz possua maior flexibilidade ao determinar a forma de reparação mais adequada para esse tipo de dano. Embora esteja vinculado ao pedido formulado, o juiz, caso entenda que a melhor forma de reparação seja a restituição direta da situação original (reparação in natura), tem o poder de deferi-la. Dessa

forma, em vez de conceder uma indenização pecuniária, o juiz pode exigir que o responsável pelo dano proceda ao pagamento de tratamento médico para o empregado acidentado e promova sua inclusão social na empresa, por exemplo.

A reforma trabalhista não introduziu e não poderia alterar as normas que visam proteger a dignidade do trabalhador. No entanto, ela estabeleceu limites para a quantificação dos danos imateriais em processos judiciais, por meio da criação de faixas de reparação de acordo com a natureza e gravidade da lesão (leve, moderada, grave e gravíssima). Em cada faixa, foi estabelecido um limite máximo, inicialmente vinculado ao salário do empregado prejudicado. Com isso, foi implementado o conceito de dano moral tarifado nas relações de trabalho.

A reparação em pecúnia tem como objetivo proporcionar à vítima uma compensação financeira para reparar o dano sofrido ou mitigar o seu sofrimento. É incontestavelmente a forma mais comum de reparação do dano moral e também aquela que tem gerado o maior número de pedidos nos tribunais brasileiros.

A reparação em forma de indenização pecuniária tem como objetivo proporcionar à vítima uma compensação financeira capaz de amenizar o sofrimento e as consequências decorrentes do dano, conforme observado por Carlos Alberto Bittar:

Essa espécie de satisfação se coaduna com os princípios morais, na medida em que se propiciam ao lesado lenitivos, confortos, prazeres, e outras sensações, ou sentimentos aliviadores, que, através da moeda, se podem obter, como os experimentados em viagens, terapias, leituras, e tantas outras. (BITTAR, 1994, p. 79).

Já a reparação do dano moral in natura, refere-se à concessão à vítima de uma prestação que não envolve o pagamento em dinheiro, ou seja, a determinação para que o agressor cumpra uma obrigação de fazer ou de não fazer. Segundo o entendimento de Mauro Schiavi, em algumas situações, essa forma de reparação pode ser mais eficaz e proporcionar uma decisão mais justa.

Além disso, é possível a cumulação da reparação em pecúnia com a reparação in natura. Em situações excepcionais, devido ao caráter público do dano moral, o juiz pode, em vista do interesse público, converter o pedido de reparação em dinheiro para uma reparação in natura. Vale ressaltar que a reparação do dano

moral não possui um valor fixo, sendo incumbência do juiz avaliar as circunstâncias do caso concreto para determinar a sua quantificação adequada.

#### **4.2 Dano moral e material e a responsabilidade**

O sistema legal brasileiro não estabelece uma definição jurídica exata para a responsabilidade civil. Essa definição é, geralmente, fornecida pela doutrina jurídica. De acordo com Sergio Cavalieri Filho (2007, p. 2), a responsabilidade civil é o "dever que alguém tem de reparar os danos resultantes da violação de um dever jurídico preexistente." Portanto, qualquer comportamento humano que viole um dever jurídico e resulte em danos para outra pessoa é considerado uma fonte de responsabilidade civil.

A obrigação de indenizar os prejuízos decorrentes dessa situação é originada do artigo 927 do Código Civil de 2002, o qual estipula "aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo", e do parágrafo único do mesmo artigo que diz "haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem."

A análise dos artigos 186, 187 e 927 mencionados anteriormente revela que, a fim de buscar indenização por danos morais e materiais devido a responsabilidade civil, é necessário cumprir três requisitos essenciais: a ação ou omissão voluntária, a ocorrência de danos e a existência de um vínculo causal entre ambos. É importante observar que, no caso da responsabilidade subjetiva, também é necessário comprovar a culpa, que pode ser por negligência, imprudência, imperícia, ou o dolo, quando há a intenção deliberada na ação. Em contraste, a responsabilidade objetiva não requer a prova de culpa, como estabelecido no parágrafo único do artigo 927 (VENOSA, 2007, p. 5).

Portanto, o dano psicológico e emocional se configura quando o agente age de forma maliciosa e intencional, ou seja, quando sua conduta envolve os três elementos fundamentais da responsabilidade civil: o ato ilícito (comportamento malicioso e intencional do agente), o dano (prejuízo psicológico e emocional) e o vínculo causal. Esses elementos são cruciais para determinar a elegibilidade para indenização de danos morais e materiais, conforme estipulado no artigo 927 do Código Civil de 2002 (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 285).

Contudo, uma questão relevante a ser investigada é qual forma de responsabilidade civil o empregador terá diante do dano causado ao empregado, seja subjetiva ou objetiva, o que é crucial para assegurar uma reparação eficaz dos danos sofridos pelo empregado. Para isso, é necessário determinar a origem do assédio moral: se for causado diretamente pelo empregador, estaremos tratando de responsabilidade civil subjetiva, enquanto se for originado por seus representantes ou funcionários, estaremos lidando com a responsabilidade civil objetiva.

Conforme ensina Dallegrave Neto, se o agressor for o próprio empregador, ele terá a responsabilidade direta de compensar os danos causados ao empregado. Quando os elementos de dano, ato ilícito e nexos causal estiverem presentes, aplica-se a norma de responsabilidade civil subjetiva (2007, p. 288).

Por outro lado, quando o agressor é um funcionário com uma posição hierárquica superior à da vítima, ou um funcionário de igual hierarquia, agindo no desempenho de suas funções ou em relação a elas, a situação não se enquadra mais na responsabilidade civil subjetiva, mas sim na presunção de culpa (conforme estabelecido na Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), para transformar-se em responsabilidade civil objetiva.

De acordo com as disposições do Código Civil de 2002, especificamente os artigos 933 e 932, estabelece-se que o empregador ou comitente, por meio de seus empregados, servidores e representantes, enquanto executam suas tarefas de trabalho ou em decorrência delas, são passíveis de responsabilidade civil, mesmo na ausência de culpa de sua parte.

Cavaliere Filho (2007, p. 71) ensina que o dano se refere à lesão de um bem jurídico, seja de natureza patrimonial ou moral. Isso implica na privação ou redução de um bem jurídico, seja ele de natureza financeira ou material, ou faça parte da própria personalidade da vítima, como a sua honra, imagem, liberdade, entre outros.

Sendo assim, o dano material compreende qualquer perda que possa ser avaliada economicamente, englobando tanto os danos efetivos, que representam o que foi realmente perdido, quanto o lucro cessante, que indica a perda de lucro que poderia ter sido obtido.

O dano material ocorre quando afeta o patrimônio financeiro da pessoa, causando prejuízo econômico ou diminuição do seu patrimônio.

Por outro lado, o dano moral resulta da violação de bens jurídicos nos quais a vítima possui um interesse legalmente reconhecido. Isso envolve a lesão de bens jurídicos não patrimoniais, como a vida, integridade física, liberdade, honra, decoro, intimidade, sentimentos afetivos, imagem, entre outros. Quando esses bens jurídicos não patrimoniais são violados, estamos diante de um dano moral direto.

Porém, se a lesão envolve um interesse voltado para a satisfação ou desfrute de bens jurídicos patrimoniais e causa prejuízo a um bem não patrimonial, estamos diante de um dano moral indireto.

Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, não era reconhecida a possibilidade de compensação financeira pela dor, a menos que houvesse prejuízo patrimonial. A doutrina e a jurisprudência também costumavam rejeitar a ideia de atribuir um valor monetário à dor, mas atualmente, o princípio de que o dano moral não é indenizável está ultrapassado (GONÇALVES, 2007, p. 615).

Em 2002, o Código Civil Brasileiro estabeleceu os direitos de personalidade, com destaque para os artigos 11, 12 e 21. Qualquer violação à dignidade pessoal constitui uma ofensa à honra e, portanto, gera dano moral, sendo, por conseguinte, passível de indenização (CAVALIERI FILHO, 2007, p. 77).

Essa indenização possui um caráter punitivo, destinado a reprimir o comportamento do agressor, sendo uma forma de compensação. Assim, ela desempenha duas funções: a de compensar a vítima e a de servir como um instrumento pedagógico, a fim de desencorajar o ofensor de repetir suas ações (MARTINS, 2007b, p. 32).

Bastos argumenta que o Direito do Trabalho tem como objetivo promover o respeito à dignidade do trabalhador, e a reparação de danos morais sofridos por ele é coerente com esse propósito, garantindo um mínimo de proteção aos direitos humanos mais fundamentais do trabalhador (2003, p. 44).

Além disso, o mesmo autor afirma que a compensação financeira por danos morais desempenha um papel fundamental no âmbito do Direito do Trabalho, atuando como um tipo de remédio preventivo para as lesões que afetam os direitos mais pessoais do trabalhador (BASTOS, 2003, p. 44).

No caso de assédio moral, a violação dos direitos pessoais do trabalhador é evidenciada pelas ações de assédio realizadas pelo empregador ou permitidas por ele (FERREIRA, 2004, p. 116). Por fim, é importante observar que as

indenizações por danos materiais e morais decorrentes do mesmo evento são cumulativas, de acordo com a Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça.

## **5 CASOS PRÁTICOS**

A fim de obter uma compreensão mais aprofundada das diversas formas de assédio no local de trabalho, é crucial analisar casos que foram julgados ou ainda estão em processo de julgamento pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Todos os casos a serem citados são um exemplo relevante que destaca a importância de abordar o assédio moral no ambiente de trabalho com sensibilidade e considerar o impacto real que as ações de um indivíduo podem ter sobre o bem-estar psicológico e emocional dos funcionários. Enquanto a decisão do Tribunal Superior do Trabalho pode ser vista como um passo importante na proteção da dignidade no trabalho, também ressalta a necessidade contínua de conscientização, prevenção e educação sobre o assédio moral para que os ambientes de trabalho sejam locais de respeito e apoio mútuo.

### **5.1 Rede varejista é condenada por assédio moral a empregado com deficiência mental**

O recente caso da condenação da Havan Lojas de Departamentos Ltda. a pagar uma indenização de R\$ 100 mil a um empregado com deficiência mental por assédio moral é um exemplo marcante da importância de combater a discriminação no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a gravidade do caso e a consequente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) geraram debates sobre o tratamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a necessidade de políticas internas de não discriminação

O empregado em questão, contratado na cota de pessoas com deficiência, relatou que sofreu agressões verbais e psicológicas por parte da equipe de segurança da empresa. Essas agressões eram baseadas em sua condição de saúde, com seguranças chamando-o de "maluco" e "retardado". Ele era alvo de zombarias registradas pelas câmeras de monitoramento e forçado a cumprir tarefas desnecessárias, como buscar carrinhos sob fortes chuvas.

O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis concedeu a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenou a empresa a pagar uma indenização de R\$500 mil. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) reduziu o valor para R\$100 mil, levando em consideração valores arbitrados em casos similares.

No TST, houve uma divergência na decisão. Enquanto o relator do recurso de revista sugeriu a redução da indenização para R\$20 mil, prevaleceu a opinião do ministro Douglas Alencar, que argumentou que o valor da indenização deveria ser mantido devido à gravidade do caso. O ministro destacou que o tratamento dispensado ao empregado representou uma forma extrema de discriminação no mercado de trabalho.

Este caso é emblemático na luta contra o assédio moral e a discriminação no ambiente de trabalho, especialmente quando direcionados a pessoas com deficiência mental. A decisão do TST em conceder uma indenização de R\$100 mil ressalta a necessidade de conscientização e combate a atitudes discriminatórias.

Além disso, a condenação tem o potencial de servir como um chamado para que outras empresas adotem políticas internas de não discriminação, garantindo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos, independentemente de suas condições de saúde. Em um mundo cada vez mais consciente das questões de igualdade e diversidade, esse caso nos lembra da importância de proteger os direitos e a dignidade de todos os trabalhadores, independentemente de suas diferenças.

## **5.2 Hipermercado é condenado a reparar funcionária por danos em decorrência de assédio sexual e moral no ambiente do trabalho**

O caso de uma ex-funcionária de um hipermercado em Goiás que foi vítima de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho é um exemplo alarmante das sérias consequências do assédio no local de trabalho e da importância de se responsabilizar as empresas por criar um ambiente seguro e saudável para seus funcionários. Nesta dissertação, analisaremos esse caso à luz do direito trabalhista e dos princípios éticos envolvidos, destacando a gravidade dos eventos e a decisão do Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Anápolis (GO).

Primeiramente, é crucial reconhecer a gravidade do assédio sexual e moral sofrido pela ex-funcionária. O assédio sexual é inaceitável em qualquer contexto, mas no ambiente de trabalho, onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo, é particularmente prejudicial. A vítima enfrentou avanços físicos e verbais de um colega de trabalho, sendo tocada de forma inapropriada e submetida

a comentários obscenos. Além disso, o fato de que esses incidentes ocorreram na presença de outros funcionários torna a situação ainda mais deplorável. A empresa reconheceu esses fatos e demitiu o agressor por justa causa, o que demonstra a gravidade das ações.

Além do assédio sexual, a ex-funcionária também sofreu assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos. Os gerentes da loja a submeteram a tratamento discriminatório, fazendo piadas de cunho sexual e humilhando-a com comentários preconceituosos sobre seu cabelo e origem étnica. Essas ações criaram um ambiente de trabalho tóxico que contribuiu para a deterioração da saúde mental da trabalhadora, levando a crises de ansiedade e pânico.

A decisão do Juízo de fixar uma indenização por danos morais de R\$65 mil reflete a seriedade do caso. É fundamental que as empresas sejam responsabilizadas por não apenas permitirem o assédio no local de trabalho, mas também por não tomar as medidas necessárias para proteger seus funcionários quando se tornam cientes de tal comportamento. A empresa foi negligente ao permitir que o agressor continuasse a trabalhar na mesma equipe que a vítima durante três meses após ter conhecimento do assédio.

O magistrado responsável pelo caso também destacou a banalização do assédio no ambiente de trabalho, observando que os próprios gerentes participaram de assédio moral para inibir reclamações. Isso destaca a importância da cultura organizacional na prevenção do assédio. Empresas devem promover um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, onde os funcionários se sintam à vontade para relatar problemas e sejam protegidos quando o fazem.

Além disso, a análise pericial que confirmou os problemas de saúde mental da ex-funcionária, atribuindo ao ambiente de trabalho o papel de concausa para o agravamento desses problemas, enfatiza a necessidade de as empresas considerarem o impacto psicológico de suas práticas de gestão. Não é suficiente atribuir problemas de saúde mental a fatores pessoais dos funcionários; as empresas também têm a responsabilidade de manter um ambiente de trabalho que não contribua para o agravamento desses problemas.

### **5.3 7ª Câmara condena agropecuária por assédio moral contra operador de máquinas**

O caso em questão envolveu um empregador que usou a crença religiosa do operador de máquinas como base para insultos. Palavras como "pastorzinho sem vergonha" e "crentinho" foram usadas para humilhar e desrespeitar o funcionário. Além disso, testemunhas relataram casos de abuso físico, incluindo o empregador tocando o operador de máquinas de maneira inapropriada. O ambiente de trabalho também era marcado por insultos racistas, como o empregador chamando um eletricista de "macaco".

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região enfatizou que o assédio moral se caracteriza por condutas abusivas que atentam contra a dignidade psíquica do empregado de forma repetitiva e prolongada. É importante destacar que o assédio moral não se limita apenas a palavras ofensivas, mas também a situações humilhantes e constrangedoras que afetam a integridade psíquica do indivíduo. No caso em questão, as ofensas atingiram não apenas a honra subjetiva e a dignidade do operador de máquinas, mas também sua integridade física.

O caso discutido destaca a importância da conscientização e prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho. O impacto desse tipo de comportamento não se limita apenas à vítima, afetando também a moral e o bem-estar de outros funcionários que testemunham esses abusos. Além disso, a conduta do empregador pode manchar a reputação da empresa e resultar em ações legais, como a presente condenação.

A decisão unânime dos magistrados da 7ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que determinou uma indenização de R\$10 mil para a vítima, envia uma mensagem clara de que o assédio moral não será tolerado. É fundamental que as empresas implementem políticas de prevenção, treinamento e denúncia de assédio no local de trabalho, para proteger seus funcionários e evitar consequências legais.

#### **5.4 Gerente comete assédio moral ao dizer que colega estava fazendo “corpo mole”**

O presente estudo analisa um caso de assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, no qual uma gerente geral do Banco Bradesco S.A. proferiu palavras depreciativas a um colega adoentado, causando constrangimento público. O Tribunal Regional do Trabalho inicialmente julgou o pedido de indenização por danos morais improcedente, argumentando que o assédio moral requer repetição sistemática de condutas abusivas. No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho reverteu essa decisão, concedendo uma indenização de R\$10 mil à viúva do empregado falecido.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão relevante e de crescente preocupação tanto para empregados quanto para empregadores e a sociedade em geral. Este caso específico do Banco Bradesco S.A. ilustra a complexidade e a sensibilidade desse tema. Embora o assédio moral seja frequentemente associado a comportamentos repetitivos e sistemáticos, a questão central deste caso gira em torno de como um único episódio de agressão verbal pode ser interpretado e julgado sob a perspectiva do direito e da ética.

No caso do Banco Bradesco S.A., a questão que se levanta é se um único incidente de agressão verbal constitui assédio moral. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região manteve a sentença inicial, alegando que o assédio moral exige uma repetição sistemática de condutas abusivas. No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho reverteu essa decisão, reconhecendo que o ambiente de trabalho não pode ser palco de desrespeito e que palavras depreciativas geram desconforto pessoal e constrangimento público.

O ambiente de trabalho é um espaço onde os indivíduos passam grande parte de suas vidas e, portanto, é crucial que seja um lugar onde todos são tratados com dignidade e respeito. O conceito de dignidade no trabalho não se limita apenas ao cumprimento de obrigações contratuais, mas também abrange o aspecto psicológico e emocional dos funcionários.

## 6 CONCLUSÃO

O assédio moral é uma realidade que deve ser levada a sério e considerada pelas empresas e instituições, as quais devem tomar medidas para se adaptarem, especialmente em relação às interações entre os funcionários. Essas empresas e instituições certamente serão responsabilizadas pelo assédio moral ocorrido entre os seus empregados, mesmo que não sejam diretamente responsáveis e não tenham conhecimento do fato. Elas serão consideradas responsáveis pela reparação dos danos causados à vítima, uma vez que tinham a obrigação de estar cientes de todas as situações que ocorrem dentro do seu estabelecimento ou área de responsabilidade.

Embora sempre tenha sido presente nas relações humanas, especialmente no ambiente de trabalho, só nas últimas décadas ganhou destaque nas discussões acadêmicas. Médicos, psicólogos, administradores, profissionais do direito do trabalho e sindicatos em todo o mundo começaram a investigar esse grave fenômeno, mostrando uma preocupação multidisciplinar com a proteção dos envolvidos nas relações de trabalho. No entanto, a discussão sobre o assédio moral ainda é incipiente, apesar de sua prevalência em muitos ambientes de trabalho.

O direito ao trabalho é um princípio fundamental consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e incorporado como um dos pilares da República Federativa do Brasil. No entanto, a atual tendência de desvalorização do trabalho humano é impulsionada pela competição e pelo individualismo exacerbado, em detrimento do bem-estar coletivo no ambiente de trabalho. Nesse cenário, o assédio moral encontra terreno fértil para prosperar.

A Justiça do Trabalho desempenha um papel importante na proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo a prevenção e o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. É difícil afirmar categoricamente que a Justiça do Trabalho tenha sido capaz de coibir totalmente o assédio moral, uma vez que a eficácia na eliminação desse problema depende de vários fatores.

A Justiça do Trabalho, através de suas jurisdições, tem competência para julgar e resolver casos apresentados de assédio moral. Ela traz à tona um meio de buscar reparação e compensação por danos sofridos, bem como de responsabilizar os empregadores que permitem ou perpetuam o assédio moral em seus locais de trabalho.

No entanto, é importante observar que a Justiça do Trabalho atua principalmente quando as vítimas de assédio moral decidem denunciar o problema e buscar uma solução legal. Infelizmente, muitos casos de assédio moral ainda não são reportados devido ao medo de retaliação, ao desconhecimento dos direitos trabalhistas ou a outros obstáculos que impedem as vítimas de se manifestarem.

A identificação dos envolvidos no assédio moral é crucial para determinar a responsabilidade. O agressor é descrito como alguém movido por diversos motivos, que vão desde inveja até busca por poder, sendo a discriminação a motivação mais comum. Esse indivíduo age de forma antiética, desprovido de caráter, encontrando satisfação em ver sua vítima sofrendo devido aos seus ataques.

Não existe um perfil psicológico específico das vítimas de assédio moral, mas algumas situações profissionais as tornam mais suscetíveis, como aquelas que se destacam por serem diferentes, honestas demais, extremamente éticas ou muito dinâmicas. Também correm risco pessoas que enfrentam discriminação com base no sexo, raça, aparência ou competência, bem como aquelas com baixo desempenho, temporariamente vulneráveis, funcionários estáveis e isolados.

Os espectadores incluem colegas e superiores que, de alguma forma, testemunham a violência, mesmo que indiretamente. A empresa desempenha um papel significativo no assédio moral, pois sua ocorrência é muitas vezes permitida devido ao alto nível de estresse, má organização, práticas de gestão obscuras ou abertamente prejudiciais que tacitamente autorizam comportamentos abusivos individuais.

Além disso, a prevenção e a eliminação efetiva do assédio moral requerem uma abordagem holística que envolve não apenas o poder judiciário, mas também a conscientização sobre o assunto, políticas internas de combate ao assédio, treinamento para gestores e funcionários, criação de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, entre outros aspectos.

O assédio moral nas relações de trabalho possui uma variedade de conceitos, cada um dependendo da perspectiva do autor. Isso ocorre porque os métodos de humilhação podem ser diversos, dificultando uma definição rígida que se aplique a todos os casos. No entanto, alguns elementos comuns podem ajudar a compreender o fenômeno: a violação da dignidade do trabalhador, a natureza

psicológica, a conduta abusiva, a repetição das ações, a intenção de excluir e a intencionalidade do agressor.

Os direitos de personalidade são fundamentais para a pessoa humana. Através de um tratamento humilhante e degradante, com perseguições de várias formas e de maneira repetitiva, o agressor procura destruir a autoestima da vítima, afetando direitos como a honra, a reputação, a privacidade, o pleno desenvolvimento da personalidade e a liberdade de expressão. A vítima gradualmente perde sua capacidade de autodeterminação, muitas vezes levando-a a se afastar do trabalho.

Dessa forma, embora a Justiça do Trabalho desempenhe um papel importante na luta contra o assédio moral, é necessário um esforço conjunto de diversos atores, incluindo as empresas, os sindicatos, os órgãos reguladores e os próprios trabalhadores, para coibir efetivamente essa prática e promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

A CLT contém disposições que permitem a rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado que enfrenta assédio moral, desde que haja violações das obrigações do empregador. No entanto, a CLT trata superficialmente do assédio moral, concentrando-se apenas nos efeitos do assédio na continuidade do contrato, sem estabelecer medidas de compensação ou prevenção eficazes para as vítimas. Seria benéfico incluir o assédio moral como uma das hipóteses no artigo 483 da CLT, semelhante à inserção de regras que visam proteger o trabalho das mulheres no mercado de trabalho através do artigo 373-A, proporcionando assim maior visibilidade e atenção ao problema do assédio moral.

No seu artigo 483, estabelece situações em que o empregado tem o direito de rescindir o contrato de trabalho de forma indireta, semelhante à demissão injusta, e buscar indenizações correspondentes. Dessa forma, se um acontecimento se enquadra nessas categorias de infrações cometidas pelo empregador, o empregado pode encerrar o contrato por justa causa, o que resulta no direito a aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais e uma indenização de 40% sobre o FGTS.

A justa causa ocorre quando um funcionário desempenha o papel de agressor em relação a um colega de igual hierarquia (assédio entre pares) ou, em situações excepcionalmente graves, em relação ao empregador ou a um superior hierárquico (assédio vertical ascendente). Isso também se aplica ao superior hierárquico que comete assédio moral contra seus subordinados (assédio vertical

descendente). Em todos os casos, é possível que a consequência desse comportamento seja a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, com base nas justas causas previstas no artigo 482, alíneas b, j ou k da CLT. Além disso, o agressor pode ser responsabilizado civilmente por danos morais e patrimoniais, inclusive em uma ação regressiva da empresa, e ainda enfrentar possíveis consequências criminais.

Assim, a reparação não pode se basear à simples indenização compensatória. Ela deve incluir uma quantia adicional que seja capaz de compensar o dano moral suportado pelo empregado. Isso ocorre porque o assédio moral envolve a violação de interesses que vão além da relação jurídica entre empregado e empregador. Além disso, essa prática não tem base legal para justificar a rescisão unilateral do contrato pelo empregador. Portanto, a reparação deve abranger tanto os danos morais quanto os danos materiais causados ao empregado devido à conduta ilícita e abusiva do empregador, com base nos princípios constitucionais de proteção e respeito à dignidade do trabalhador.

Por fim, medidas de prevenção contra o assédio moral devem ser tomadas. Uma delas é a transformação do desconhecimento sobre métodos preventivos em conhecimento. A ignorância aumenta o impacto psicológico do trabalho, por isso a prevenção é vital e inclui educação e fiscalização. Campanhas esclarecedoras realizadas por órgãos públicos e organizações não-governamentais desempenham um papel crucial, pois informam as pessoas sobre o que é inaceitável e ajudam a eliminar a possibilidade de alegações de desconhecimento por parte dos agressores.

O conjunto corporativo, incluindo as empresas e seus líderes, tem uma responsabilidade significativa no combate às práticas de assédio moral no trabalho. Eles desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso para todos os funcionários. Podemos analisar estão algumas das responsabilidades do conjunto corporativo em relação ao assédio moral:

**Políticas e procedimentos adequados:** As empresas devem implementar políticas claras e abrangentes que proíbam explicitamente o assédio moral, definindo-o e deixando claro que tal comportamento não será tolerado. Essas políticas devem ser comunicadas de forma eficaz a todos os funcionários e acompanhadas de procedimentos de denúncia confidenciais e acessíveis.

Cultura organizacional saudável: As empresas devem promover uma cultura de respeito, igualdade e dignidade, desde os altos escalões até a base. Isso requer uma liderança comprometida em exemplificar os valores da empresa e agir como modelos de comportamento positivo. O conjunto corporativo deve incentivar a colaboração, a empatia e a comunicação aberta, além de criar um ambiente de trabalho inclusivo onde o assédio moral não seja tolerado.

Treinamento e conscientização: As empresas devem fornecer treinamento regular sobre o assédio moral a todos os funcionários, incluindo gerentes e supervisores, para garantir que eles estejam cientes dos diferentes tipos de assédio, dos sinais de alerta e das consequências desse comportamento. Essa conscientização pode ajudar a prevenir o assédio moral, identificá-lo mais rapidamente e responder adequadamente a ele.

Investigação imparcial e ação disciplinar: Quando ocorrerem relatos de assédio moral, as empresas devem conduzir investigações imparciais e confidenciais. Caso sejam confirmadas práticas de assédio, medidas disciplinares adequadas devem ser tomadas contra os responsáveis, de acordo com as políticas e regulamentos internos da empresa.

Apoio às vítimas: As empresas devem fornecer apoio às vítimas de assédio moral, garantindo que sejam ouvidas, protegidas e tratadas com respeito. Isso pode incluir o fornecimento de recursos de aconselhamento, a possibilidade de transferência para outro local de trabalho ou equipe, se necessário, e a garantia de que não sofrerão represálias por denunciarem o assédio.

Monitoramento e avaliação contínuos: As empresas devem acompanhar regularmente a eficácia de suas políticas e procedimentos de combate ao assédio moral, bem como o clima organizacional em relação a esse tema. Isso pode ser feito por meio de pesquisas de clima, feedback dos funcionários e monitoramento de indicadores-chave. Se necessário, devem ser feitos ajustes e melhorias para fortalecer ainda mais a prevenção e a resposta ao assédio moral.

Em resumo, o conjunto corporativo tem a responsabilidade de estabelecer uma cultura organizacional saudável, promover políticas e procedimentos adequados, oferecer treinamento e conscientização, investigar prontamente as denúncias, apoiar as vítimas e monitorar continuamente o ambiente de trabalho para prevenir e combater o assédio moral. Essas ações são essenciais para criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os funcionários.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

ALVES, Rogério Pacheco. **Improbidade administrativa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

Arts. 5º, inciso X, e 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, da **Constituição Federal de 1988** (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988.) Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 16 maio 2023.

ASSÉDIO Moral no ambiente de trabalho: Definições e Consequências. **Monografias Brasil Escola**, 2022. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-definicoes-e-consequencias.htm>>. Acesso em: 16 maio 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ed. Ltr, 2010.

BERNARDES, Simone Soares. **Direito do Trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

BRASIL. **Código Civil** (2002). Disponível em:< [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm)>. Acesso em: 27 de abril de 2023.

BRASIL. **Código Penal** (1940). Disponível em:< [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm)>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (1943). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988

BRASIL. **Tribunal Regional da 13ª Região**, 2022. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>>. Acesso em: 16 maio 2023.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**: conceito, espécies e requisitos caracterizadores, 2013. Disponível

em:<[https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1\\_2.pdf](https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf)>. Acesso em: 28 abril 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

DARCANCHI, Mara Vidigal. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Porto Alegre: Revista Justiça do Trabalho, n. 262, 2005.

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

FERNANDES, Cláudio. Consolidação das Leis Trabalhistas na Era Vargas. **Brasil Escola**, 2023. Disponível em:<<https://brasilecola.uol.com.br/historiab/consolidacao-das-leis-trabalhistas-na-era-vargas.htm>>. Acesso em 28 out. 2023.

FONSECA, Fonseca. Assédio moral – breves notas. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34- 45, jan. 2007.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador**, 2012. Disponível

em:<<https://www.scielo.br/j/tes/a/GBZLRHbWZHwgvxnpqq4KgQh/?lang=pt#:~:text=Segundo%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de,sa%C3%BAde%20e%20para%20a%20seguran%C3%A7a.>>>. Acesso em: 28 abril 2023.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Acidentes do Trabalho – doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 15. ed. Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **I Seminário internacional sobre assédio moral no trabalho**. São Paulo, Sindicato dos químicos e plásticos de São Paulo. 2002. Entrevista concedida a: Rilato A. Lins.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral na relação de emprego no brasil**, 2017. Disponível

em:<<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/176788/346788.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 28 abril 2023.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1996.

MORAES, Antonio Carlos Flores de. In. MORAES FILHO, Evaristo de. A justa causa na rescisão do contrato de trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1996.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O princípio da solidariedade. In: PEIXOTO, Manoel Messias (Org.). **Os princípios da Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista. **Guia Trabalhista**, 2023. Disponível em: <<https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm#:~:text=A%20Lei%2013.467%2F2017%2C%20tamb%C3%A9m,judiciais%20decorrentes%20de%20reclamat%C3%B3rias%20trabalhistas>>. Acesso em: 28 out. 2023.

PARAMETRIZAÇÃO do dano moral na justiça do trabalho face a inovação da lei 13.467 DE 2017. **Ministério Público Do Trabalho**, 2017. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo\\_pdf#:~:text=Embora%20haja%20diverg%C3%Aancia%20na%20literatura,conte%C3%BAdo%20vexat%C3%B3rio%20e%20constrangedor%3B%20e](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf#:~:text=Embora%20haja%20diverg%C3%Aancia%20na%20literatura,conte%C3%BAdo%20vexat%C3%B3rio%20e%20constrangedor%3B%20e)>. Acesso em: 27 de abril de 2023.

PONTES, Benedito. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2015.

PRINCIPAIS dúvidas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/7-principais-duvidas-sobre-o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/511045295>>. Acesso em: 27 de abril de 2023.

Qual é a legislação trabalhista no Brasil? **Portal Indústria**, Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/>>. Acesso em 28 out. 2023.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. Série Concurso Público. 7. ed. São Paulo: Método, 2008.

SERRA, Daniel, **A importância do acordo coletivo de trabalho na relação entre empregador e empregados**, disponível em: Acesso em: 17. ago. 2023.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005a.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 28.ed. rev., atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Marco Aurélio Lopes Ferreira da. **Assédio moral nas relações trabalhistas sob a ótica civil-trabalhista-constitucional**. 2007. 183 p. Dissertação do curso de mestrado em direito da Faculdade de Direito de Campos, Rio de Janeiro, 2007.

Disponível em:

<http://www.fdc.br/Arquivos/Mestrado/Dissertacoes/Integra/MarcoAurelioLopes.pdf>.

Acesso em 03 outubro. 2023.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral no trabalho: dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil comum**. São Paulo: Saraiva, 1987.

TRT da 2ª Região. Processo 1000411-55.2018.5.02.0441. Relatora

Desembargadora Ivani Contini Bramante. Data: 09/11/2021. **JusBrasil** 2021.

Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1155692319/trt-2-judiciario-10-11-2021-pg-16197>> Acesso em: 28 out. 2023

TUROLLA, Rodolfo. Direitos trabalhistas: um resumo da história. **Politize**, 2023. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>> Acesso em 28 out. 2023.