

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-158-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Trata-se de uma publicação elaborada por professores doutores, mestres e mestrados em Direito dos Programas de Pós-Graduação para sua apresentação no XXV do Encontro Nacional do CONPEDI, organizado pela Universidade de Brasília -UNB.

É indiscutível que os Congressos do CONPEDI se converteram em um acontecimento de particular transcendência para a comunidade de cientistas e pesquisadores da área do Direito e, cabe-nos a honra de apresentar uma vez mais, a nova produção de artigos fruto dos Grupos de Estudos e Pesquisa ligadas aos diferentes programas de âmbito nacional que participaram do encontro. Os quais vem cumprindo um papel fundamental de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores nacionais e estrangeiros. Também servem de aprendizagem para as novas gerações que descobrem nesses encontros a possibilidade de praticar a difícil arte de expor suas ideias e opiniões em um clima de respeito e tolerância. Entretanto, cabe destacar que uma das características é o rigor acadêmico dos que participam desses eventos e que ora se projeta nesta coletânea.

Nesse sentido, considerando que boa parte dos artigos publicados são de pós-graduandos, devemos levar em conta o apoio à publicação de tais trabalhos, sob a supervisão de professores, o que aponta para uma oportunidade de revelação de talentos de jovens pesquisadores, com trabalhos inéditos e significativos no contexto da difusão da produção científica. Somos cientes que o Direito do Trabalho não é uma rama da ciência jurídica imune às questões ideológicas ou políticas, das quais decorrem fortes emoções, especialmente naqueles temas que são propícios para o debate, suscitando discussões, porém em um clima de cordialidade, transformando esse acontecimento em um momento no qual se revela as diferentes pesquisas das ciências jurídicas no país.

O importante número e a excelente qualidade dos artigos que integram esta obra, representam o compromisso que todos têm assumido para dar aos Grupos de Trabalho do CONPEDI o brilho que seus organizadores merecem. É uma obra científica e acadêmica, mas também revelando valores e princípios humanos.

Os artigos que compõem a presente coletânea demonstram a preocupação dos autores pela proteção do trabalhador diante da atual crise econômica vivenciada no Brasil e no mundo.

Adentra-se na Evolução Histórica do Trabalho Humano e o Elemento Subordinação na Relação de Emprego, buscando em sua gênese o entendimento de como o Direito do Trabalho surgiu como um ramo autônomo do Direito e com o intuito de proteger os trabalhadores em razão da sua hipossuficiência em relação à exploração da mão-de-obra, fruto do sistema capitalista.

Prossegue com reflexões sobre Crise Econômica e Flexibilização das Leis Trabalhistas, fruto do pensamento neoliberal, o qual defende que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura.

Nessa mira, discute-se o "dumping social" –práticas empresarias abusivas que ensejam a grave violação dos direitos humanos do trabalhador – como instrumento utilizado pelas empresas para maximização dos lucros. Assim, aborda-se caminhos para assegurar a eficácia dos direitos trabalhistas, destacando as armadilhas das startups (falso conceito de empreendedorismo sem risco ou de baixo risco) e a importância do ativismo judicial no combate a esta prática.

Ainda, com vistas a revolução tecnológica e a alta competitividade do mercado globalizado, as empresas passaram a adotar modelo de gestão da produção toyotista no intento de diminuir custos e maximizar a qualidade dos produtos. É nessa onda que alastra a utilização da terceirização de forma desvirtuada, é dizer, como instrumento de precarização do trabalho humano.

Aborda-se, desta feita, a aplicação do princípio a primazia da realidade para combater as cooperativas fraudulentas e a responsabilidade pessoal do administrador público pelo pagamento dos créditos trabalhistas decorrente da terceirização ilegal.

Com vistas aos ditames constitucionais, especialmente o princípio da proteção integral, bem como atentando-se para assegurar os direitos fundamentais da “abolição efetiva do trabalho infantil” e “eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório” imersos na Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1998), analisa-se o trabalho infantil artístico - ante a constante participação de crianças e adolescentes em telenovelas, comerciais e desfiles de moda, entre outras manifestações de atividades artísticas na realidade brasileira -, bem como o trabalho escravo infantil – realidade presente ainda em nossos dias a despeito do avanço da normatização internacional do trabalho e seus mecanismos de controle -, evidenciado no documentário “O lado negro do chocolate” que representa a gravidade deste problema que afeta a nossa sociedade.

Sob outro viés, ao atentar que, em uma sociedade de informação, o teletrabalho têm sido utilizado com frequência em desrespeito ao direito fundamental à limitação da jornada laboral, há texto que aborda esta temática visando preservar a eficácia da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e o direito à desconexão.

Essa produção acadêmica demonstra também preocupação com a eficácia jurídica e social das normas de proteção do meio ambiente do trabalho saudável, analisando em diversos textos a problemática do assédio moral, com vistas às diversas dimensões em que os fatores psicossociais do trabalho influenciam na saúde e o desempenho do trabalhador.

Essa coletânea, portanto, cuida de temas atuais e relevantes, merecendo ser objeto de pesquisa. Desejamos uma excelente leitura dos trabalhos científicos que compõem a presente revista, ao tempo que esperamos que sejam úteis a suas atividades profissionais e científicas.

Professora Doutora Mirta Gladys Lereña Manzo de Misailidis

Professora Doutora Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Professor Doutor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

ASSÉDIO MORAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: OS LIMITES DO PODER DO EMPREGADOR

ASSÉDIO MORAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: OS LIMITES DO PODER DO EMPREGADOR

**Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima
Sandra Mara Maciel de Lima**

Resumo

Somente com a tutela dos direitos fundamentais é possível a ampla proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador em face às constantes modificações. O capital, jamais poderá prevalecer em face do ser humano, merecendo proteção constitucional, diante do fundamento da dignidade da pessoa humana, não podendo o empregador, no uso de seu poder de direção, violar direitos dos empregados. O trabalho, que ora se propõe, faz um estudo da Legislação Infraconstitucional aplicável aos poderes do empregador, interpretando-os a luz do princípio da dignidade da pessoa, embasando na sequência a pesquisa na doutrina de assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral, Limites do poder do empregador, Poder de direção, Dignidade da pessoa humana

Abstract/Resumen/Résumé

Only with the protection of Fundamentals and possible RIGHTS Ampla Dignity Protection of the human person face worker as constants chances. The capital, can never prevail in the face of the human being, deserving of constitutional protection, Before the foundation of dignity of the human person, can not the employer, does not use His Power Steering, violating RIGHTS Employees. The work, which is now proposed, does hum Study of infra legislation APPLICABLE TO Employer Powers, playing - the Light of the Dignity of the Person Principle, basing the search sequence in the doctrine of bullying.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Bullying, Power limits to employer, Direction of powe

INTRODUÇÃO

O assédio moral, violação clássica da dignidade da pessoa humana no ambiente do trabalho, diante do abuso cometido pelo empregador, no uso imoderado de seu "poder", deve ser veemente combatido pelo direito do trabalho, seja através da Consolidação das Leis Trabalhistas, seja através da sua roupagem constitucional fundamental aplicável, para que assim possa o direito do trabalho ser realmente efetivo e fazer a sua justiça social, diante das atrocidades advindas da busca incessante pelo capital.

O trabalho que ora se propõe é um assunto de largo interesse prático, visto que influencia o dia a dia forense dos operadores do direito do trabalho, chamando atenção diante das doenças e malefícios que estão sendo provocados na vida do empregado em face das abusividades cometidas pelos seus empregadores.

Antes de se adentrar no estudo propriamente dito do assédio moral no ambiente de trabalho é importante questionar: É possível matar uma pessoa ou causar um transtorno psicológico irreversível com palavras? O assédio moral provoca que tipo de dano na vida de uma pessoa?

Evidentemente que é possível matar com palavras em face de um assédio moral cometido em que a pessoa fica tão transtornada que vem a cometer um suicídio. Os danos na vida de uma pessoa provocados pelo assédio moral são vários, como o “stress”, síndrome do pânico, depressão, entre outros distúrbios de ordem psicológica. Sabe-se que esse tipo de doença não é facilmente curável, já que a pessoa constantemente está em tratamento.

Diferentemente de uma ferida que sara, deixando apenas uma cicatriz; o dano psicológico deixa sequelas perenes na vida de uma pessoa, pois ninguém esquece uma humilhação sofrida. Como diz o ditado popular: “quem fala esquece, mas quem é humilhado não”.

O método aplicado na presente pesquisa é o dedutivo, utilizando-se obras teóricas que tratam do assunto – artigos científicos, monografias, revistas especializadas, livros doutrinários, além da verificação de jurisprudência e a atual tendência dos tribunais.

Esse é o clima intrigante e instigante a ser abordado no presente trabalho monográfico, passando-se na sequência a identificar os poderes do empregador, filtrando os seus limites e excessos numa visão fundamental com base na Constituição Federal e por derradeiro serão traçados alguns comentários doutrinários e legais sobre o assedio moral no ambiente de trabalho propriamente dito, exemplificando essa problemática com algumas jurisprudências.

1. OS PODERES DO EMPREGADOR

Antes de adentrarmos no tema assédio moral faz-se necessário um breve comentário sobre os poderes do empregador descritos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), para que com base nessa sistemática possa ser reconstruído o raciocínio da limitação desses poderes.

O artigo 2º, *caput*, da CLT define o empregador, podendo ser uma empresa individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, que admite, que assalaria e que dirige a prestação pessoal de serviços.¹

Conforme o conceito legal é o empregador que assume os riscos da atividade econômica, eis que tem a primazia econômica, visando o lucro no seu empreendimento, para a realização de tal mister é necessário a contratação e pagamento do salário dessa prestação laboral, devendo dirigir a execução dos serviços da maneira que entender mais conveniente para o fim da atividade na qual está inserido.

Amauri Mascaro Nascimento define o poder de direção como a “faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”².

Dentro da palavra direção encontram-se alguns poderes, como o de fiscalizar, regulamentar e disciplinar a relação laboral.

O poder de fiscalização da prestação laboral atribuído ao empregador deve ser utilizado com muita cautela e razoabilidade, eis que se exceder o seu poder diretivo, incorrerá em indenização, podendo até mesmo configurar uma hipótese de assédio moral, como no caso de fiscalização abusiva no uso dos banheiros.

O poder regulamentar do empregador é como o próprio nome diz o de fazer os regulamentos, portarias, circulares a serem aplicadas no âmbito da respectiva empresa, sendo que essas normativas internas devem estar em sintonia com a lei, sob pena de vício de legalidade.

¹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 239.

Já no uso do poder disciplinar o empregador pode aplicar ao empregado indisciplinado uma advertência, suspensão e até mesmo despedir por justa causa nas hipóteses descritas na lei.

Enfim é o empregador que dirige a melhor forma da prestação pessoal do serviço, decidindo como vai conduzir a sua atividade e a respectiva mão de obra laboral, sendo que o excesso praticado no ambiente do trabalho haverá consequências legais, hipótese em que se pode enquadrar o assédio moral.

Esses são os poderes do empregador descritos na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), porém em que pese o empregador ter essa direção na prestação de serviço, não é dado a ele o direito de fazer o que quiser com o empregado, já que não é dono do seu trabalho, e sim um mero gestor da sua mão de obra, havendo limitação desse poder na condução do empreendimento.

Em sintonia com o acima exposto Sérgio Pinto Martins descreve que o poder de direção do empregador não é absoluto, tendo limites legais e constitucionais:

Decorre o poder de direção da lei (art. 2º da CLT) e de contrato de trabalho. O poder de direção não é um direito absoluto. Só por ser um direito, tem limites. Limites externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato. Limites internos: boa-fé objetiva e exercício regular do direito. Se for irregular, o negócio jurídico é ilícito (art. 188, I, do Código Civil). Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento. (MARTINS, 2012, p. 216).

Como será tratado no item que segue é necessário haver uma sintonia constitucional no uso dos poderes do empregador, pois o empregado é um sujeito de direito e como tal deve ser tratado, com o respeito de sua imagem, honra, intimidade, vida privada, enfim a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

2. VISÃO CONSTITUCIONAL DOS LIMITES DO PODER DO EMPREGADOR

Conforme o enunciado legal acima descrito (art. 2º, CLT) cabe ao empregador dirigir a prestação pessoal de serviço do empregado da forma que lhe aprouver? Qual o limite dos poderes do empregador?

Evidentemente que esse limite deve passar por um filtro constitucional, principalmente com base no princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, insculpido no seu artigo 1º, inciso III.³

Detém o empregador o poder de direção da empresa em busca de lucro, só que evidentemente com base nesse poder descrito na CLT não cabe a ele agir abusivamente na vida do empregado e/ou colaborador, a ponto de violar os seus princípios fundamentais descritos no artigo 5º da Constituição Federal (CF) de 1988, dentre os quais se destacam os incisos V e X, sendo invioláveis à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.⁴

Assim deve haver uma harmonia entre os artigos da CLT com os dispositivos da Constituição Federal, já que a partir de 05 de outubro de 1988 inaugurou-se uma nova ordem jurídica, não bastando a mera interpretação dos institutos legais de forma isolada, tendo que adentrar nos alicerces insculpidos no Estado Social e Democrático de Direito.

A Constituição Federal descreve que o trabalho é um direito social fundamental como se afere da leitura do seu art. 6º⁵, sendo também um fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV)⁶. Denota-se de vários dispositivos da Constituição Federal a importância do trabalho na conjuntura social e econômica do país.

Marcelo Novelino assevera que é com o reconhecimento dos valores sociais do trabalho como um dos fundamentos do Estado brasileiro (art. 1º, IV, CF/88) impede a concessão de privilégios econômicos condenáveis, por ser o trabalho imprescindível à promoção da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) descrevendo ainda que:

A partir do momento em que contribui para o progresso da sociedade à qual pertence, o indivíduo se sente útil e respeitado. Sem ter qualquer perspectiva de obter um trabalho com uma justa remuneração e com razoáveis condições para exercê-lo, o indivíduo acaba tendo sua dignidade violada. Por essa razão, a

³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;

⁴ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

⁵ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁶ Art. 1º, inc. IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Constituição consagra o trabalho como um direito social fundamental (CF, art. 6º), conferindo-lhe proteção em diversos dispositivos. (NOVELINO, 2011, p. 374).

A proteção do trabalho vem igualmente disciplinada na Constituição Federal no capítulo da ordem econômica (artigo 170, *caput*, CF), até mesmo porque com trabalho que há desenvolvimento para o país, assegurando condições dignas no ambiente laborativo, devendo haver um equilíbrio entre a iniciativa privada, o lucro do empresariado e a dignidade humana do trabalhador que fornece a mão de obra ao mercado de trabalho.

Evaristo de Moraes Filho complementa que o direito do trabalho é uma extensão da própria personalidade, quer seja, a dignidade humana como raiz do próprio direito social fundamental ao trabalho:

Sendo o trabalho um prolongamento da própria personalidade, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem, representa esse direito, por si só, a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência, de liberdade, de auto-afirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida. (MORAES FILHO, 1974, p. 674).

Sobre os novos desafios do poder empregatício e os direitos da personalidade Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 730), esclarece que esse contraponto cabe a comunidade jurídica encontrar caminhos interpretativos de harmonização de princípios, regras e institutos jurídicos nessa seara temática, direitos os quais inequivocadamente também são objeto de tutela de qualquer trabalhador, pois além da sua dignidade humana tem o seu direito da personalidade.

Os doutrinadores acima colacionados destacam a vital importância da interpretação jurídica dos poderes do empregador, com base nos dispositivos constitucionais acima invocados, dentre os quais se destacam o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade do trabalhador, sendo que é nesse equilíbrio legislativo que deve reger a sintonia da relação trabalhista.

Enfim o direito do trabalho é a “pedra angular da construção de uma verdadeira sociedade democrática”, como bem destaca Fábio Konder Comparato, (2001, p. 345), pois sem trabalho não existe uma sociedade democrática, eis que o País depende do trabalho em todos os sentidos. Na relação de emprego, seja para o empregador obter o lucro, seja para a

subsistência e dignidade do próprio empregado, caminho intransponível para o desenvolvimento de qualquer país.

Conforme reforço legal e doutrinário o trabalho é de suma importância para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada cidadão, entretanto não se pode perder de vista que o empregado quando está fora da empresa é um sujeito de direito, sendo que igualmente quando está dentro da empresa continua detendo a mesma dignidade, tendo direito de personalidade, direito a honra, intimidade, imagem, privacidade, não podendo estar sujeito aos mandos e desmandos do empregador, pois em qualquer ambiente que esteja continua sendo uma pessoa com a mais ampla tutela constitucional, o que jamais poderá ser desprezado pelo empregador no exercício de seu empreendimento.

Eis um novo direito do trabalho que se preocupa com a personalidade e dignidade do trabalhador e é com base nesse contexto que será dado início ao estudo do assédio moral propriamente dito, situação jurídica que vem a causar desequilíbrio do sistema normativo ora invocado.

3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O empregado tem o direito a um meio ambiente saudável em todos os seus níveis, tendo proteção tanto a sua saúde física como a mental, detendo o direito fundamental intrínseco a sua personalidade de não ser humilhado, desrespeitado, menosprezado, colocado de lado.

A saúde mental do trabalhador atualmente é objeto de tutela internacional, pois segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁷ e Organização Mundial da Saúde (OMS) haverá nas próximas décadas um “mal estar da globalização” de doenças psicológicas, como depressões, angústias, relacionadas às novas políticas organizacionais do trabalho.

Para tanto no ambiente de trabalho não há apenas agressões físicas, mas também verbais, que muitas vezes geram consequências mais nefastas na vida de uma pessoa. A agressão física deixa uma marca que cicatriza com o tempo, mas a agressão verbal dependendo do nível da humilhação sofrida pelo trabalhador fica marcada em sua memória

⁷ Ver texto da OIT sobre o assunto no link <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>.

pelo resto de sua vida, podendo desenvolver uma síndrome do pânico, *stress*, depressão, dentre outras doenças psicológicas.

Não se pode perder o foco que o empregado é um sujeito de direito e não um objeto a ser humilhado por seus pares, o empregado é portador do direito fundamental e social da dignidade da pessoa humana e do trabalho, todos insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil.

Mas em que pese haver diversos direitos na órbita constitucional e infraconstitucional não é incomum no ambiente da empresa ter um gestor questionando o trabalho de um empregado de forma vexatória, seja dizendo que o seu serviço é um lixo ou que é um incompetente, perseguindo-o no ambiente corporativo.

Essas agressões verbais de forma reiteradas prolatadas muitas vezes na frente de funcionário(s) e até mesmo de cliente(s) representam uma violação da dignidade humana desse trabalhador. Isso constitui uma agressão moral e psicológica, passível de tutela jurisdicional por meio da caracterização do assédio moral.

O assédio moral pode ser praticado de duas principais formas: assédio moral subjetivo e objetivo. O assédio moral subjetivo visa um trabalhador ou alguns empregados de forma pessoal, foco de pesquisa e debate no presente artigo. Já o assédio objetivo a própria estrutura da empresa é criada para prejudicar e humilhar os trabalhadores de uma forma geral, não tendo alvo específico, não havendo perseguições de cunho pessoal, dando ensejo ao assédio moral coletivo. Adriana Calvo, (2014), traz a diferenciação desses institutos descrevendo que:

Logo, o assédio moral pode ser estudado de forma subjetivista (assédio moral interpessoal) ou objetivista (assédio moral institucional). No assédio moral interpessoal há sempre envolvidas pelo menos duas partes, ou seja, o agressor (assediador) e a vítima (assediado). Os assediadores podem ser múltiplos (por exemplo: equipe contra o chefe) ou os assediados podem ser múltiplos (por exemplo: o chefe contra a equipe toda). Esse último tipo de assédio de grupos é conhecido nos EUA como *gang bullying*.

Qual seria a primeira diferença entre o assédio moral interpessoal e o institucional? Em primeiro lugar, pode-se apontar como critério diferenciador o autor do ato de assédio moral. No assédio moral interpessoal, como o próprio nome já explica, o agressor é uma pessoa natural – indivíduo ou grupo. No assédio moral institucional, o agressor é a própria pessoa jurídica que, por meio de seus administradores, utiliza-se de uma política de gestão desumana para aumentar os seus lucros criando uma verdadeira cultura institucionalizada de humilhação.

A busca por um meio ambiente do trabalho saudável significa uma nova era do direito do trabalho que se preocupa com a saúde psíquica do trabalhador dentro da empresa de forma integral, já que este é um ser humano dotado de direitos da personalidade na sua mais íntima dignidade.

3.1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio moral no ambiente de trabalho consiste na reiteração de comportamentos degradantes a dignidade psíquica do empregado, tentando com essas atitudes desestabilizá-lo e conseqüentemente afastá-lo do seu ambiente laboral, forçando assim com tais atos a realização um pedido de demissão por parte do empregado, na maioria das vezes, com o intuito principal de expulsá-lo do ambiente corporativo.

Importante frisar que um único ato isolado não constitui assédio moral. Entretanto nada impede que uma única humilhação venha implicar num pedido de dano moral. Rodolfo Pamplona Filho faz a distinção entre os conceitos de assédio moral e o dano moral:

Já a noção de dano moral, definitivamente, não pode ser confundida com o assédio. De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada. (PAMPLONA FILHO, 2014).

Destaca-se assim que há diferença das condutas de assédio moral e dano moral, sendo que uma das conseqüências do assédio é a indenização do dano moral extrapatrimonial, mas não é a única, eis que há a necessidade de aferir o dano material advindo do assédio, diferentemente do dano moral que há apenas a reparação de cunho extrapatrimonial.

Toda agressão causa um dano. Quando há uma agressão psicológica, verbal, há um dano psíquico. Mesmo que se ofenda verbalmente, com a possibilidade de se pedir desculpas, o dano está caracterizado. Como se fosse uma ferida que deixa cicatriz, arde e sangra. É nessa seara que reside o tema assédio moral, onde irá macular o lado ético, ou seja, a moral desse trabalhador.

Várias situações podem configurar assédio moral, dentre as quais se destacam as seguintes condutas: violações reiteradas dos direitos dos empregados, humilhações constantes, segregação no ambiente de trabalho, castigo por não cumprimento de metas. Abaixo serão abordados alguns estudos de casos de assédio moral já julgados pelos nossos tribunais.

Em que pese a importância sobre a temática, o assunto é objeto de estudo recente no nosso país, alavancado após a divulgação da pesquisa brasileira realizada pela Dra. Margarida Barreto, no seu Mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/SP, sob o título “Uma jornada de humilhações”. (BARRETO, 2000). Essa pesquisa apoiou um grupo de médicas e psicólogas na criação de um site “www.assediomoral.org”, no qual são divulgadas publicações sobre assédio moral, bem como informações acerca de eventos relacionados com o fenômeno.⁸

Observa-se que a conceituação de assédio moral no ambiente de trabalho não é um tema fácil, sendo que Marcelo Rodrigues Prata caracteriza o assédio moral no trabalho como:

[...] qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista. (PRATA, 2014).

Já para Sônia Mascaro Nascimento o conceito de assédio moral, *mobbing*, *bullying*, ou, ainda manipulação perversa, terrorismo psicológico é caracterizado como:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego e deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2009).

⁸ Fonte: **O que é assédio moral?** Disponível em <http://www.assediomoral.org/spig.phd?article1>. Acesso em 14.02.2015.

Concorda-se com esses conceitos acima e constata-se que não é um único ato que irá caracterizar o assédio moral e sim a continuidade de comportamentos humilhantes sofridos durante um período e que vem a degradar psicologicamente o trabalhador, podendo com isso desenvolver doenças psicológicas, como uma síndrome de pânico, “stress”, angústia, depressão, entre outras enfermidades.

3.2. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral pode ser verificado nas relações verticais (empregador e empregado), mas também nas relações horizontais (entre colegas de trabalho), nada impedindo que o assédio seja ainda realizado por um cliente importante na carteira de uma empresa.

Há várias situações possíveis, eis que há toda uma evolução na estrutura empresarial o que afeta a relação de trabalho, podendo os sujeitos ativos e passivos advirem tanto de uma linha vertical como horizontal.

A forma mais comum é o assédio moral vertical descendente (empregador ou preposto assediando o empregado). Entretanto ainda é possível, mas raro, na forma vertical ascendente, ocasião em que os subordinados cometem o assédio moral em face do superior hierárquico.

Esses são os principais sujeitos que podem ser autores ou vítimas de assédio moral, não havendo apenas a modalidade vertical, em que pese ser de maior incidência na prática trabalhista.

4. ASSÉDIO MORAL E A CLT

Não há dispositivo específico sobre assédio moral na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em que pese a omissão da CLT, aplica-se o artigo 493, CLT, que disciplina o instituto da falta grave, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado, com base nas hipóteses de rescisão por justa causa do

contrato de trabalho descritas no artigo 482, tais como o mau procedimento (alínea “a”), ato lesivo a honra e boa fama (alíneas “j” e “k”).

Igualmente aplica-se o artigo 483 da CLT⁹, uma vez que tal falta grave pode ensejar a rescisão indireta, pois tal pedido é totalmente compatível com as hipóteses possíveis de assédio moral, tendo o empregado com o exercício dessa medida judicial o direito de todas as verbas trabalhistas em sua integralidade, como se fosse uma despedida sem justa causa, além da indenização por danos morais em face da violação dos princípios fundamentais, sem prejuízo ainda de eventual ressarcimento material, como tratamentos médicos, psiquiátricos, medicação que resultem do caso concreto.

Assim a legislação ainda é escassa sobre o tema, havendo projeto de lei sobre o assédio moral em andamento no Congresso Nacional, Projeto de lei n. 2.369/2003 do Deputado Mauro Passos¹⁰, além de diversos projetos de lei no âmbito municipal.

Mas em que pese a inação legislativa específica, a prática forense se socorre de diversas fontes do direito, como a utilização de princípios e normas fundamentais para a proteção dignidade da pessoa humana, descritos na Constituição Federal, CLT, doutrina e jurisprudência especializada sobre o assédio moral, até mesmo porque o Poder Judiciário não pode deixar de dizer o direito no caso concreto.

5. CASUÍSTICAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Para a consagração dessa abordagem sobre o assédio moral seguem comentários de alguns precedentes jurisprudenciais, pois a exemplificação consolida o entendimento e

⁹ “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”.

¹⁰ BRASIL, Câmara dos Deputados. PL 2369/2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de Trabalho. **Projetos de Leis e Outras Proposições**. Disponível em: https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiS4NPWwsfKAhVMSSYKHfhZByQQFggdMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.camara.leg.br%2Fproposicoes-Web%2Ffichadetramitacao%3FidProposicao%3D139681&usg=AFQjCNGGb0R40I78nvH-WoqhSXj_K2xkrw. Acesso em 26 de janeiro 2016.

respectiva aplicação da problemática até então teorizada, objetivo do método dedutivo ora utilizado.

Dentre os principais casos de assédio moral citam-se as situações de inatividade, de execução de tarefas além ou aquém do que foram contratadas, de humilhações por não cumprimento de metas, de atos de coação ao empregado para aderir ao plano de demissão voluntária, de perseguição do trabalhador no ambiente de trabalho com brincadeiras inoportunas, dentre outras situações já relatadas na jurisprudência pátria.

O primeiro caso brasileiro em que se tem notícia sobre o assédio moral remonta o ano de 2002 e foi de um empregado, técnico em publicidade e propaganda, que teve perseguições por parte de seu superior hierárquico devido a desentendimento em virtude de uma promoção, que após esse fato o empregado ficou proibido de frequentar a biblioteca (local de sua atividade), ficando por aproximadamente dois meses numa escada localizada no interior do prédio sem executar tarefas. Que os demais colegas de trabalho chamavam o local em que ocupava como o “gabinete do Harald” (seu prenome). Nesse exemplo demonstra claramente que o seu contrato e atividade passou a ser de inatividade. A ação foi julgada no Estado do Espírito Santo, sendo considerado o *leading case* de assédio moral aqui no Brasil, objeto de julgamento pelo Tribunal do Regional do Trabalho da 17ª Região.¹¹

Outro julgamento de inatividade foi o que aconteceu com um gerente geral de uma empresa em uma reestruturação administrativa. Tal gerente foi deixado de lado, inativo, em que pese contar com mais de 20 anos de experiência profissional dentro da empresa, gerando uma indenização por danos morais devido ao abalo psicológico ocasionado.¹²

¹¹EMENTA: “ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002, publicado na *Revista LTr* 66-10/1237).

¹² AGRAVO DE INSTRUMENTO. ASSÉDIO MORAL. EMPREGADO GERENTE GERAL DA EMPRESA. REESTRUTURAÇÃO. DANO MORAL VERIFICADO. MATÉRIA FÁTICA. DESPROVIMENTO. É de ser mantida a v. decisão recorrida que entendeu, com base na prova, que restou configurado o dano moral, em face da postura da empresa que afetou a honra do empregado, que exercia a função de gerente geral, com boa reputação e que trabalhava há mais de vinte anos na empresa, e diante da prova de que durante a reestruturação da empresa foi deixado de lado, apenas recebendo salário, sem nada fazer, provocando-lhe abalo psicológico. Incidência da Súmula 126 do c. TST, a inviabilizar a reforma pretendida”. (NÚMERO ÚNICO PROC: AIRR – 8652/2005-004-11-40. PUBLICAÇÃO: DJ – 13/04/2007. PROC. Nº TST-AIRR-8652/2005-004-11-40-5. C: ACÓRDÃO. 6ª Turma.).

Como se pode observar dos casos acima analisados uma das formas de se praticar assédio moral no organismo de trabalho é o de inatividade, tentando com essa ociosidade forçar o empregado a sair do ambiente corporativo, com o pedido de demissão.

Humilhações por não cumprimento de metas também são uma constante na jurisprudência pátria, situação em que o empregado é submetido ao pagamento de algum “castigo”, devido ao não alcance da produtividade exigida pela empresa, pagando prendas de “dançar na boquinha da garrafa, usar fantasias, colocar algum chapéu pejorativo”, situações que vem a denegrir a imagem e honra do empregado.

Casos como esses também não são admitidos pelo Poder Judiciário devido ao excesso cometido pelo empregador atingindo a dignidade daquele trabalhador, podendo ser objeto de tutela de assédio moral individual (interpessoal ou subjetivo) ou dependendo do grau ser considerado um assédio moral coletivo (institucional ou objetivo).¹³

Orienta-se ao empregado que vivenciar situações de assédio moral em seu ambiente de trabalho a fazer a anotação de tais fatos, evitando ficar sozinho com o assediador, permanecendo sempre que possível na presença de testemunhas, a fim de demonstrar um pedido de rescisão indireta¹⁴ junto ao Poder Judiciário, como descrito anteriormente, ocasião em que terá direito a todas as suas verbas trabalhistas, além de indenização por danos materiais e morais diante da gravidade da violação impetrada a esse trabalhador.

A criatividade humana violadora dos direitos fundamentais do trabalhador não para por aí. Também pode enquadrar num eventual pedido de assédio moral a hipótese de desvio de função do empregado, como na contratação para execução de um serviço e na prática vem a exigir o cumprimento de tarefas que não foram objeto de negociação, seja na forma de

¹³ “I - DINÂMICA GRUPAL. DESVIRTUAMENTO. VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos, objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e geral a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconsequente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor ‘pagamentos’ de ‘prenda’ publicamente, tais como, ‘dançar a dança da boquinha da garrafa’, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo ‘diferente’ do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X da CF/88. Recurso provido. (TRT – 17ª Reg., Ac. N.º 8532/03, Proc. nº 1294.2002.7.17.0.9, publ. 19/11/03, Rel. Sônia das Dores Dionísio).”

¹⁴ “RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL PARCIALMENTE PROVIDO – DESPEDIDA INDIRETA – CARACTERIZAÇÃO – Do conjunto probatório dos autos restou demonstrada a hipótese prevista na alínea ‘d’ do art. 483 da CLT, devido ao assédio moral a que foi submetido o obreiro dando ensejo a indenização por dano moral (TRT 14ª R. – RO 00298.2005.004.14.00-0 – Rel. Juiz Carlos Augusto Gomes Lôbo – DOJT 23.11.2005).”

inferiorizar, humilhar o seu trabalho, seja na forma de exigir serviços além do que fora ajustado. Exemplifica-se a situação de empregado contratado para execução de serviço intelectual e lhe é exigido limpeza da empresa, ou ainda a exigência de prazos impossíveis de serem cumpridos e que fogem da razoabilidade, tudo isso com o intuito de denegrir a imagem do empregado no ambiente de trabalho.

É assim que o Poder Judiciário vem enfrentando o tema do assédio moral, conforme ilustra os precedentes jurisprudenciais acima comentados, evidenciando uma efetiva aplicação da Constituição e legislação acima mencionada, a luz do princípio da dignidade da pessoa humana, com a utilização de uma indenização de cunho punitivo diante do abuso do poder do empregador, diante da grave violação da intimidade e vida privada do trabalhador.

Essas são algumas situações que podem configurar o assédio moral. Demais casuísticas não são possíveis de análise no presente artigo, que tem a intenção de despertar o leitor a riqueza do assunto para aprofundamento da temática, devendo o empregador ficar atento às decisões judiciais e não continuar exigindo esse tipo de atitudes tão vulneráveis ao ser humano, que merece a mais alta proteção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Feita essa análise inicial sobre o tema proposto denota-se que o art. 2º da CLT descreve sobre o poder de direção do empregador, que deve ser exercido com cautela, sempre tendo por base o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, eis que se exceder o exercício de seus poderes haverá consequências legais e constitucionais.

Dentre as consequências legais do assédio moral pode-se exemplificar a rescisão do contrato de trabalho, com base na falta grave (art. 493, CLT) previstas nos artigos 482 da CLT, alertando o empregador se não é mais importante o serviço do empregado entende-se que o caminho mais adequado é proceder pelo despedimento sem justa causa e não ficar perseguindo o empregado a fim de excluí-lo do quadro da empresa, fazendo com que venha a pedir demissão.

Caso o empregado esteja enfrentando situações de assédio moral orienta-se o registro desses fatos, fazendo anotações do dia a dia do trabalho com a presença de testemunhas, situações as quais deverá demonstrar junto ao Poder Judiciário em eventual pedido de rescisão indireta (art. 483, CLT).

A principal tutela do assédio moral é constitucional, diante do norte protetor do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, dentre outros direitos fundamentais descritos na nossa Carta Magna, como a honra, imagem, vida privada e intimidade inerente a qualquer cidadão, que jamais poderá ser violada por ser inerente a personalidade do trabalhador.

A doutrina vem evoluindo muito sobre o assunto e os precedentes jurisprudenciais demonstram a ocorrência de assédio moral dentro das corporações, com o que o Poder Judiciário vem aplicando a legislação esparsa existente sobre a temática, alertando o empresariado que é melhor observar os direitos trabalhistas e constitucionais do empregado, sob pena de pagar uma indenização com cunho punitivo, pois o seu poder de direção dentro do complexo empresarial jamais poderá adentrar na esfera maior de proteção de todo o direito, que é o ser humano.

Conforme exposto no presente trabalho o tema é instigante e atual, sendo o presente artigo científico apenas um pequeno esboço desse grandioso e caloroso tema que merece atenção no estudo forense, para que o Poder Judiciário possa punir veementemente atitudes violadoras da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BRASIL, Câmara dos Deputados. PL 2369/2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de Trabalho. **Projetos de Leis e Outras Proposições**. Disponível em: https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiS4NPWwsfKAhVMSSYKHfhZByQQFggdMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.camara.leg.br%2FproposicoesWeb%2Ffichadetramitacao%3FidProposicao%3D139681&usg=AFQjCNGGb0R40I78nvH-WoqhSXj_K2xkrw. Acesso em 26 de janeiro 2016

BRASIL. Constituição (1988). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 26.01.2016.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 26.01.2016.

CALVO, Adriana Carrera. **Assédio moral institucional.** Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_verbete_institucional.pdf. Acesso em 19/02/2014.

CALVO, Adriana Carrera. **Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais.** Disponível em http://www.investidura.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1229:o-conflito-entre-o-poder-do-empregador-e-a-privacidade-do-empregado-no-ambiente-de-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839. Acesso em 14.01.2015.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas. 2012.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O direito ao trabalho.** In Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil, 11-16 ago. 1974, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Asgráfica, 1974.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo: LTr. 2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho.** V. 73, Maio de 2009, Revista LTr. 73-05/557.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional.** 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO. 2011.

O que é assédio moral? Disponível em <http://www.assediomoral.org/spig.phd?article1>. Acesso em 14.02.2015.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Assédio moral e assédio sexual: noções distintivas. Fonte: <http://jus.com.br/revista/texto/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual-nocoos-distintivas>. Acesso em 16.01.2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Fonte: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/rodolfo_pamplona_filho/rodolfo_nocoos_conceituais.pdf. Acesso em 19/02/2015.