

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA-UNIVEM
MESTRADO EM DIREITO

MARCELO RODRIGUES FRANCISCO

**ASSÉDIO MORAL, A AFRONTA À DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA NO AMBIENTE LABORAL: POSSÍVEIS PREVENÇÕES**

Marília
2018

MARCELO RODRIGUES FRANCISCO

**ASSÉDIO MORAL, A AFRONTA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO
AMBIENTE LABORAL: POSSÍVEIS PREVENÇÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, como parte do requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Teoria do Direito e do Estado
Linha de Pesquisa: Construção do Saber Jurídico

Orientador: Professor Dr. José Eduardo Lourenço dos Santos

Marília
2018

FRANCISCO, Marcelo Rodrigues. Assédio Moral, A Afronta à Dignidade da Pessoa Humana no Ambiente Laboral: Possíveis Prevenções / Marcelo Rodrigues Francisco; orientador: Prof. Dr. José Eduardo Lourenço dos Santos. Marília, SP: 2018 n°. 115.

Trabalho de Curso de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, Marília, 2018.

1- Direito do Trabalho. 2- Dignidade da Pessoa Humana. 3- Assédio e Dano Moral. 4 – Prevenção

CDD: 341.6

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho e a conclusão do Mestrado a minha família, meus pais Nelson de Jesus Francisco (*in memoriam*) e Maria Neusa Rodrigues Francisco, meus irmãos Humberto Rodrigues Francisco e Fernando Rodrigues Francisco, com amor e gratidão.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar gostaria de agradecer a Deus e a Nossa Senhora Aparecida pelas bênçãos e forças recebidas nos caminhos que me levaram a concluir esse trabalho e o Mestrado.

Aos meus pais, Nelson de Jesus Francisco (*in memoriam*) e minha mãe Maria Neusa Rodrigues Francisco pelo amor, estímulo, confiança e apoio recebido.

Aos meus irmãos, Humberto Rodrigues Francisco e Fernando Rodrigues Francisco que sempre estiveram presentes em todos os momentos, contribuindo com suas experiências acadêmicas.

Ao Prof. Dr. José Eduardo Lourenço dos Santos pelas suas orientações e dedicação e colaboração desde o início da elaboração desse trabalho.

Ao Prof. Dr. Lafayette Pozzoli, por fazer parte da Banca de Qualificação e da Banca de Defesa do Mestrado, pela contribuição, auxílio, apoio e pelas palavras de incentivo, fazendo com que esse trabalho pudesse ser finalizado e o Mestrado concluído.

Ao Prof. Dr. Iveraldo Oliveira dos Santos Filho por fazer parte da Banca de Qualificação e da Banca de Defesa do Mestrado, enriquecendo com seus conhecimentos.

Aos professores e a secretária Marilena Neto Nakadaira (Leninha) do Programa de Pós-Graduação - Mestrado do UNIVEM, pela dedicação ao longo desses anos de Mestrado.

A todas as pessoas que colaboraram para a finalização desse trabalho e do Mestrado.

Por essa razão agradeço a todos vocês pelo incentivo e contribuições.

EPÍGRAFE

“... se tentares viver de amor, perceberás que, aqui na terra, convém fazeres a tua parte. A outra, não sabes nunca se virá, e não é necessário que venha. Por vezes, ficarás desiludido, porém jamais perderás a coragem, se te convenceres de que, no amor, o que vale é amar...”

(Chiara Lubich)

FRANCISCO, Marcelo Rodrigues. **Assédio Moral, A Afronta à Dignidade da Pessoa Humana no Ambiente Laboral: Possíveis Prevenções**. 2018. 115 f. Trabalho de Curso de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

RESUMO

A dignidade humana amparada pela Constituição Federal em seu art. 1º, III, deve ser preservada, principalmente em seu estado da moral. O Assédio Moral na relação de emprego ocorre quando há uma exposição humilhante e constrangedora, repetitivas e de maneiras prolongadas durante a jornada de trabalho, agredindo a pessoa humana do empregado que vem a sofrer Assédio Moral no ambiente de trabalho. A medida preventiva ao empregado também tem amparo legal nas leis infraconstitucionais, dentre elas a Consolidação das Leis Trabalhistas. Por meio do acesso à Justiça do Trabalho, devem ser buscadas para que haja uma atuação jurídica eficiente, permitindo de forma mais concreta na relação de emprego a resolução deste conflito agressivo ocasionado pelo Assédio Moral. A responsabilidade civil do empregador, podendo o empregado como uns dos meios de prevenção e reparação acionar a Justiça para obter uma indenização pelos danos morais ocasionados. A linha de pesquisa é a construção do saber jurídico, a metodologia dessa pesquisa é descritivo-explicativa, por meio de pesquisas bibliográficas, através de livros e artigos, periódicos, leis federais e internacionais e jurisprudências que tratam sobre o tema. O objetivo geral é apresentar como o Assédio Moral pode ser enfrentado no meio ambiente laboral, demonstrando os meios de prevenção e também a possibilidade do acesso à Justiça do Trabalho. Apresentar a problemática envolvendo o abuso do direito através do Assédio Moral afrontando a dignidade da pessoa humana. A problemática parte dos maus-tratos sofridos pelos empregados no ambiente laboral, manifestando por meio das relações autoritárias dos empregadores à sombra dos mais diversos meios de perseguição fazendo com que o convívio seja de forma destrutiva, ordeira, e não de forma pacífica, produtiva e equilibrada no ambiente de trabalho. A pesquisa realizada não é restrita a Lei, de forma mais ampla, sendo uma análise jus-ética do problema do Assédio Moral no ambiente do trabalho. Portanto, o empregado não deve deixar que um dano moral realizado por meio do Assédio Moral venha causar uma alienação psicológica e moral. E na conscientização desta busca, encontrar um subdesenvolvimento moral, otimista, partindo da base fundamental da dignidade da pessoa humana.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Dignidade da Pessoa Humana; Assédio e Dano Moral; Prevenção.

FRANCISCO, Marcelo Rodrigues. **Assédio Moral, A Afronta à Dignidade da Pessoa Humana no Ambiente Laboral: Possíveis Prevenções**. 2018. 115 f. Trabalho de Curso de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

ABSTRACT

The dignity bolstered by the Federal Constitution, in its Art. 1º, III, must be preserved, especially in its state of morality. The Moral Harassment in the employment relationship occurs when there is an exhibit humiliating and distressing, repetitive and prolonged ways during the work day, attacking the human person of the employee who comes to suffer harassment in the work environment. The preventive measure to the employee also has legal support in infra laws, among them the Consolidation of Labor Laws. By means of access to justice work, should be sought to ensure that there is a legal activity efficiently, allowing for more concrete form in the employment relationship the resolution of this conflict caused by aggressive Moral Harassment. The civil liability of the employer and the employee as a means of preventing and remedying engage Justice to obtain a compensation for moral damage caused. The line of research is the construction of legal knowledge, the methodology of this research is descriptive-explanatory, through bibliographic research, through books and articles, periodicals, federal and international laws and precedents that treat on the subject. The general objective is to present how the Moral Harassment may be faced in the labor environment, demonstrating the means of prevention and also the possibility of access to justice. Submit the problem involving the abuse of the law through Moral Harassment facing the dignity of the human person. The problematic part of maltreatment suffered by employees in the work environment, manifesting through authoritarian relations of employers in the shade of the most diverse means of persecution causing the conviviality is destructively, orderly, and not in a peaceful, productive and balanced work environment. The survey is not restricted to law, more broadly, being an analysis jus-ethical problem of Moral Harassment in the work environment. Therefore, the employee should not let a moral damage done by means of Moral harassment will cause a psychological and moral alienation. And in raising awareness of this search, find a moral underdevelopment, optimistic, starting from the fundamental basis of the dignity of the human person.

KEYWORDS: Labor Law; The Dignity of the Human Person; Harassment and Moral Damage; Prevention.

SÚMARIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 – DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	14
1 - Evolução histórica do Direito do Trabalho	14
1.2 - Conceito e objetivo do Direito do Trabalho	18
1.3 - Relação de emprego e Relação de trabalho	20
1.4 - Princípios do Direito do Trabalho	22
1.4.1 - Princípio da Proteção.....	23
1.4.2 - Princípio da Norma Mais Favorável.....	25
1.4.3 - Princípio da Primazia da Realidade.....	26
1.4.4 - Princípio da Necessidade da Prova.....	28
1.5 - Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	31
1.6 – Direito do Trabalho sob a ótica dos Direitos Fundamentais	37
CAPÍTULO 2 – O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO	40
2.1 – Meio ambiente do Trabalho	41
2.2 – Poder Diretivo e as limitações do Empregador	43
2.3 – Discriminação no Trabalho	46
2.4 - O Assédio Moral	50
2.4.1 – Diferença entre Assédio Moral e Pressão Laboral	55
2.4.2 - Sujeitos do Assédio Moral.....	56
2.4.3 – Os meios de agressão do Assédio Moral.....	59
2.5 - Dano Moral na relação de emprego	61
2.5.1 – Consequências do Assédio Moral.....	63
CAPÍTULO 3 – PREVENÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO EMPREGADO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL	67

3.1 – Assédio Moral no ambiente de trabalho: uma afronta à dignidade humana.....	68
3.2 - Reparação indenizatória do empregador.....	72
3.3 - Responsabilidade objetiva e Responsabilidade subjetiva.....	74
3.4 – Pessoaalidade do dano e a Responsabilidade Civil do empregador.....	77
3.5 - Acesso à Justiça	80
3.6 – Competência da Justiça do Trabalho	86
3.7 – Prevenção ao Assédio Moral.....	89
CONCLUSÃO.....	95
ANEXO.....	102
REFERÊNCIAS	108

INTRODUÇÃO

O objetivo dessa pesquisa é apresentar uma discussão acerca do afrontamento do Assédio Moral à dignidade da pessoa humana do empregado, ampliando o conhecimento em relação ao tema abordando sua conceituação, os sujeitos desse assédio, quais são as situações que ocorrem no meio ambiente do trabalho, quais os problemas gerados à saúde do empregado.

Tendo em vista alguns questionamentos levados para decisão ao Supremo Tribunal Federal - STF em relação a reforma trabalhista, entendemos que no momento não é oportuno tratar sobre o tema, visto que está em discussão sua constitucionalidade no Supremo Tribunal Federal.

Como o Assédio Moral pode ser enfrentado no meio ambiente laboral, demonstrando os meios de prevenção e a possibilidade do acesso à Justiça do Trabalho para obter a devida reparação do dano moral sofrido. Apresentando a problemática envolvendo do abuso do direito através do Assédio Moral afrontando a dignidade da pessoa humana.

Desde a época da escravidão, o trabalho exercido de forma escrava, atingia moral dos seus empregados, pois, nesta época os escravos eram justamente para fazer os trabalhos pesados, independente se iam sofrer danos físicos ou psicológicos.

Com o advento Revolução Industrial, a desvalorização moral da dignidade da pessoa humana permaneceu com as condições de trabalho precárias, gerando uma revolta na sociedade.

Não podemos falar em Assédio Moral e os danos morais relacionados aos assédios, sem passar pela origem do Direito do Trabalho, pois, após a Revolução Industrial a busca deveria ser por trabalhadores assalariados, e como os escravos não eram remunerados, a escravidão não era mais um bom negócio.

No Capítulo 1, adentramos na esfera histórica do Direito do Trabalho trazendo sua evolução, desde 1500 até a criação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT em 1943, sancionada pelo então Presidente na época Getúlio Vargas.

Abordamos, também, de maneira sucinta, a evolução do Direito do Trabalho desde a Constituição do Império do Brasil em 1824 até os dias atuais da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O Direito do Trabalho trata das relações individuais conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado, bem como nas relações coletivas, oriundas do vínculo empregatício, no intuito de assegurar condições de trabalho.

Ao passarmos pela conceituação e características do Direito do Trabalho, podemos perceber que o Direito deve existir em função da sociedade, sair em defesa da harmonia e do direito social para que possamos, através do desenvolvimento individual, chegar a uma das funções sociais, que é o bem geral de todos.

Importante salientar a diferença entre a relação de emprego e relação de trabalho, sendo a relação de emprego espécie e a relação de trabalho gênero. A relação de emprego está amparada pela CLT, em seu artigo 3º, por meio de contrato de trabalho.

Destacamos o Direito do Trabalho sob a ótica dos Direitos Fundamentais, na relação entre as pessoas, já que a compaixão, a cooperação e a convivência fraternal já não são mais os principais aspectos na relação de emprego.

A relação entre empregado e empregador deve se pautar não somente nos cumprimentos de metas a ser alcançadas, mas respeitando as condições de boa convivência nessa relação. Tratar o outro como gostaria que fosse tratado, assim favorecendo um bom relacionamento interpessoal como uma norma social de vida.

Ressaltamos alguns princípios importantes do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção; princípio da norma mais favorável; princípio da primazia da realidade, princípio da necessidade da prova. Tratamos também do princípio fundamental que é a dignidade da pessoa humana.

O princípio da dignidade da pessoa humana está prescrito na Constituição Federal de 1988, no artigo 1º, inciso III, sendo objeto de estudo em uma forma ampla, ou seja, a proteção e o respeito à dignidade humana com direitos e deveres fundamentais.

A afronta à dignidade da pessoa humana por meio do Assédio Moral irá ocorrer quando não houver: respeito à vida e à integridade física, à moral, às condições mínimas de existência digna, às limitações do poder (liberdade, autonomia, igualdade) e não forem reconhecidos e minimamente assegurados.

A dignidade é, portanto, um princípio derivado das relações entre as pessoas, está associado à proteção daquelas condições indispensáveis para a realização de uma existência que faça sentido para cada pessoa.

Iniciando o Capítulo 2, abordamos o Assédio Moral e o Dano Moral nas Relações de Emprego, partindo da dignidade da pessoa humana. O empregado deve ter condições dignas,

igualitárias e não perigosa que coloquem em risco sua saúde física e mental, sob pena de afronta ao dever moral.

A desvalorização moral do ser humano, que pode ser feito de diversas formas, e uma delas é a discriminação, utilizando o meio da exclusão social do empregado. Não podendo haver distinção no ambiente de trabalho pela cor, raça, gênero, condição social, com direito à vida digna e que busca um bem comum em sociedade.

Um meio ambiente de trabalho sadio faz com que os empregados sejam mais produtivos, pois sua dignidade e moral estão resguardadas. A moral se faz pela função social que ela cumpre, de acordo com a estrutura social existente, tornando-se necessária para regular e estreitar as relações entre as pessoas na sociedade e no ambiente de trabalho.

Ao tratarmos do poder diretivo do empregador e suas limitações, verificaremos que o fato de estipular uma meta para o empregado atingir no trabalho e o empregador supervisionar, não é ilegal. O que torna ilegal é quando o poder diretivo ultrapassa as suas limitações.

Destaca-se assim o instituto do Assédio Moral, abordando as diferenças entre o Assédio Moral e a pressão laboral, os sujeitos do Assédio Moral, os meios de agressão do Assédio Moral e as condutas do empregador que pode atacar diretamente os princípios, já mencionados, do Direito do Trabalho.

O Assédio Moral é um fenômeno social, a sua ocorrência está vinculada a condutas hostis, desonrosas, de maneira reiterada e prolongada. Manifesta-se à sombra dos mais diversos meios de perseguição entre empregado e empregador, fazendo com que o convívio seja de forma destrutiva, ordeira, e não de forma pacífica, produtiva e equilibrada no ambiente de trabalho.

Já o dano moral é o que afeta o direito de personalidade, constituindo uma ofensa aos direitos inerentes e essenciais a pessoa humana. Adentrando de maneira grosseira a intimidade, vida privada, e uma das formas violentas para denegrir a honra e a imagem dos empregados.

A comunicação é primordial no ambiente de trabalho, direcionando para uma afetividade de amigos, parceiros de equipe, e não somente influenciado pelo poder hierárquico e a dependência dos benefícios do trabalho de questões econômicas.

Já no Capítulo 3, apresentamos o Assédio Moral no ambiente de trabalho ferindo a dignidade da pessoa humana, bem como, da prevenção, que para amenizar o dano sofrido pelo trabalhador.

Desse modo, quando a dignidade da pessoa humana do empregado é violada por meio do Assédio Moral, é que caberá a reparação indenizatória do empregador. Assim, vindo a comprovar o dano moral sofrido pelo empregado, o empregador responderá por sua responsabilidade civil perante a Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, entramos na pessoalidade do dano e a responsabilidade civil do empregador, todos os danos devem ser ressarcíveis à reparação, sendo sanção imposta ao responsável, no caso em tela, do empregador, pelo prejuízo causado ao empregado.

Em regra, não podemos falar em responsabilidade civil se não houver dano. A responsabilidade pode ser objetiva ou subjetiva. Na primeira a existência da culpa ou dolo se faz necessária juridicamente. Já na responsabilidade subjetiva independe de dolo ou culpa, tendo apenas a existência do nexo de causalidade entre o dano e o ato do agente.

A linha de pesquisa é a construção do saber jurídico, a metodologia dessa pesquisa é descritivo-explicativa, por meio de pesquisas bibliográficas, por meio de livros e artigos, periódicos, leis federais e internacionais e jurisprudências que tratam sobre o tema.

A problemática parte dos maus-tratos sofridos pelos empregados no ambiente laboral, manifestando por meio das relações autoritárias dos empregadores à sombra dos mais diversos meios de perseguição fazendo com que o convívio seja de forma destrutiva, ordeira, e não de forma pacífica, produtiva e equilibrada no ambiente de trabalho.

Tratamos de explorar melhor, como ocorre na prática, trazendo algumas decisões dos Tribunais Trabalhistas, observando nas jurisprudências apresentadas que a dignidade da pessoa humana está amparada pela proteção das leis, sejam elas Constitucionais ou Infraconstitucionais.

O Judiciário vem assumir uma função na efetivação do Estado Democrático de Direito, sendo de maneira fundamental. A Justiça do Trabalho é um dos caminhos para o empregado buscar a recuperação do seu direito lesionado.

O Assédio Moral, não é muito reconhecido na prática, pois sua comprovação se faz difícil pelo empregado por ser uma pessoa hipossuficiente na relação de emprego.

A pesquisa realizada não é restrita somente a Lei, mas do próprio assédio, de forma mais ampla, sendo uma análise jus-ética do problema do Assédio Moral no ambiente do trabalho.

Assim, em uma abordagem mais prática, visa ampliar o conhecimento acerca do Assédio Moral afrontando à dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, bem como, a busca do acesso à Justiça do Trabalho e os meios de prevenção.

CAPÍTULO I - DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Com a evolução histórica do Direito do Trabalho, podemos observar que ocorreram várias colisões com os direitos fundamentais do empregado. Interferindo na dignidade da pessoa humana do empregado em busca do resultado, esta ação do empregador irá romper uma estrutura social.

Todo conflito que venha atingir a moral do empregado no ambiente de trabalho na relação de emprego caracterizará Assédio Moral. Não pode ser desligado da realidade, atento aos reclamos e imperativos do empregado vítima do Assédio Moral.

O Direito deve existir em função da sociedade, isto é, defesa da harmonia social para possibilitar o desenvolvimento do empregado, disciplinando o trabalho mediante normas, princípios de diversas naturezas. O trabalho constitui o valor principal das ordens econômicas e social, o instrumento agregador e disciplinador da sociedade e da relação de emprego.

O direito em uma sociedade democrática é a base da ordem social, sendo um conjunto de regras obrigatórias que garante a convivência social, impondo limites à ação de cada pessoa. Tendo como meta promover o bem comum, que implica justiça, segurança, bem-estar e progresso.

Apresentamos alguns princípios do Direito do Trabalho como da proteção, da norma mais favorável, da primazia da realidade e da necessidade da prova. Destacamos também o princípio da dignidade da pessoa humana, importante no aperfeiçoamento pessoal e social, dando destaque à responsabilidade pessoal de cada um é muito significativo, cujo humanismo enfatiza o seu desenvolvimento em todos os planos e setores no meio em que se encontra.

1 – Evolução Histórica do Direito do Trabalho

A relação de trabalho é mais antiga do que imaginamos, e a conduta da desumanização em relação ao trabalhador, desde os tempos do mundo greco-romano, o trabalho tinha aspecto material, da pessoa humana do empregado ser considerado como uma coisa que estava apenas para servir.

Com isso, aqueles que realizam trabalhos braçais e não se dedicava ao aspecto intelectual, eram considerados escravos, sendo sujeitos incapazes.

O mundo Grego apresenta duas teorias antagônicas sobre o trabalho: uma o considera vil, opressor da inteligência humana e outra o exalta como essência do homem. Na realidade, essas teorias resultam de duas concepções de vida com origens diferentes. Os pensadores que enaltecem o trabalho são de origem humilde, participam de religião dos mistérios, das classes deserdadas, e os que o consideram vil pertencem às classes mais favorecidas. (BATTAGLIA, 1958, p. 37).

O Trabalho não era visto como meio de subsistência do empregado, não tinha uma atuação livre e racional, a essência humana não era o objetivo principal desta relação. O empregado escravo tinha que obedecer a seu amo ou senhor, não tinha direito a um tratamento digno, ou seja, não era um sujeito de direito.

Após esta queda do Império Romano, a produção começou a ser mais rigorosa em relação a qualidade e fiscalização. Na Revolução Industrial, houve muitas mudanças substanciais, sendo uma delas a origem da classe social e as relações sociais.

O ano de 1848 é, de fato, marco decisivo à compreensão da História do direito do Trabalho. Isso, pela verdadeira mudança que produz no pensamento socialista, representada pela publicação do Manifesto de Marx e Engels, sepultando a hegemonia, no pensamento revolucionário, das vertentes insurrecionais ou utópicas. Do mesmo modo, pelo processo de revoluções e movimentos de massa e experimentado naquele instante, indicando a reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas. (DELGADO, 2016. p. 100)

Contudo, as condições desumanas e degradantes continuaram, ainda mais com as mulheres, aprendizes, menores, que suportavam sem ter condições de manifestarem a jornadas que iam além do que o corpo podia suportar, podendo ocorrer acidentes, além da higiene que era de forma humilhante.

O cunho humanitário da intervenção estatal refletiu-se no aparecimento do Direito do Trabalho de praticamente todos os povos. E assim é que foram os aprendizes, os menores, acidentados os que provocavam grande parte da Legislação laboral, de caráter mais humanitário do que jurídico. As mulheres também se incluem entre os primeiros destinatários do direito do trabalho, considerando que, ao lado dos menores, eram a força de trabalho mais explorada no final do século VIII, com jornadas extensas, precárias e degradantes condições de trabalho e baixos salários. (BARROS, 2016. p. 52).

A partir da Revolução Francesa obtém o resultado da conscientização de que o homem possui direito e deveres, que se mostravam necessários para a revolução industrial, retirando o homem do sistema feudal e o transportaria para o sistema capitalista.

Desta forma leciona Eugênio Pacelli de Oliveira:

É a partir da Revolução Francesa (1789) e da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, no mesmo ano, que os direitos humanos, entendidos como o mínimo ético necessário para a realização do homem, na sua dignidade humana, reassumem posição de destaque nos estados ocidentais, passando também a ocupar o preâmbulo de diversas ordens constitucionais, como é o caso, por exemplo, das Constituições da Alemanha (Arts. 1º e 19), da Áustria (Arts. 9º, que recebe as disposições do Direito Internacional), da Espanha (Art. 1º, e arts. 15 ao 29), da de Portugal (Art. 2º), sem falar na Constituição da França, que incorpora a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. (OLIVEIRA, 2004, p.12).

Mas com a evolução do Direito do trabalho, no Brasil todas as constituições (Constituição do Império de 1824, Constituição de 1891, Constituição de 1934, Constituição de 1946, Constituição de 1967 e finalmente a Constituição de 1988) tiveram dispositivos assegurando direitos da pessoa humana para que se tenha um ambiente de trabalho mais digno.

Portanto, em sua evolução, o Direito do Trabalho surgiu após a Revolução Industrial, dentro de uma sociedade industrializada, utilizando a máquina a vapor como fonte de energia, sendo a mão de obra operária substituída pelas máquinas. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

No Brasil entre 1500 até 1888, evoluções foram ocorrendo, como apresentado por (BARROS, 2016), em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros, em 1837, há uma normativa, sobre justas causas entre colonos, nos contratos de prestação de serviço, e de 1850 até dispõe os atos normativos ao aviso prévio.

E a partir de 1888 surgiram os diplomas normativos que foram considerados de maior relevância, como a regulamentação dos sindicatos da agricultura e urbano, o Código Civil de 1916. Também, para melhoria da condição do trabalhador, foi criada a lei sobre acidente de trabalho.

De 1888 à Revolução de 1930, os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de

1907, lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com capítulo sobre locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidente de trabalho; de 1923 é a lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto mais tarde, estendido a outras categorias; em 1930, cria-se o Ministério do Trabalho. (BARROS, 2016, p. 54)

Com a criação do Ministério do Trabalho em 1930, segundo continua prescrevendo (BARROS, 2016), foi o marco, apresentado pela doutrina, para o aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil, apesar das legislações já criadas anteriormente.

Diante disso, em 1943 a Consolidação das Leis trabalhistas – CLT, foi criada através do Decreto-Lei n.º 5 452, de 1 de maio de 1943, vindo a ser sancionada pelo Presidente da época Getúlio Vargas.

Ainda na seara histórica do Direito do Trabalho, (BARROS, 2016) explicita a evolução à luz das Constituições brasileiras, na Constituição do Império de 1824, assegurando a liberdade de trabalho; na constituição de 1891, garantindo a brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos à liberdade, à segurança individual e à propriedade. Na Constituição de 1934 sendo a primeira a tratar da ordem econômica e social, seguida da Carta de 1937 colocando o trabalho como dever assegurado mediante trabalho honesto; na Constituição de 1946 retoma as diretrizes democráticas de 1934; a Constituição de 1967 assegura a inviolabilidade dos direitos à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, aos brasileiros e estrangeiros residentes no país.

O doutrinador Maurício Godinho Delgado, descreve muito bem o modelo justralhista brasileiro:

O modelo justralhista brasileiro, como se sabe, foi apropriado das experiências autocráticas europeias do entreguerras, fundando-se, em especial, no parâmetro fascista italiano. Embora suas linhas básicas tivessem sido lançadas logo no início da década de 1930, apenas após 1935/1937 é que veio a ganhar sua configuração jurídica final. Descabe, aqui, retomarem-se as linhas centrais desse processo de implantação, não tendo relevância, também, discutir-se, neste instante, a eventual funcionalidade que o modelo autocrático importado veio a ter no cenário econômico, social e político das décadas de 1930 e 1940. (DELGADO, 2016, p.126)

E continuou descrevendo, que o modelo autoritário sobreviveu com a experiência democrática de 1940 até o regime militar de 1964, chegando ao contexto da atual Constituição Federal de 1988, vejamos:

Importante é, contudo, repisar-se o velho truísmo de que esse modelo francamente autoritário sobreviveu incólume à experiência democratizante de 1945/1964, ingressando intocado, em seus aspectos essenciais, no regime autoritário militar subsequente. Assim, apenas no contexto das discussões constitucionais de 1987 e 1988 é que se propuseram, com certo vigor, enunciados sobre a democratização do tradicional modelo justabralhista brasileiro. (DELGADO, 2016, p.126)

Finalmente chegamos na Constituição da República de 1988, dado a tamanha importância, em seu art. 7º, passou a tratar somente dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentro do Capítulo II – Dos Direitos Sociais.

Como pode ser observado, o direito não é produto exclusivo apenas da experiência, não representa somente instrumento de disciplinamento social, sua meta é mais ampla, ou seja, é de promover o bem comum, que implica justiça, segurança, bem-estar e progresso.

1.2 - Conceito e objetivo do Direito do Trabalho

No Direito do Trabalho a relação trabalhista implica na subordinação jurídica do empregado ao empregador, devendo ter a pessoalidade, poder hierárquico e oneroso. E deve haver um contrato de trabalho assinado de comum acordo de ambas as partes.

Direito do Trabalho é o ramo do direito que trata das relações individuais e coletivas oriundas do vínculo empregatício e de outras relações especiais de trabalho subordinado, impondo normas de conduta e oferecendo soluções aos conflitos daí advindos. (LIMA, 2015, p. 26)

O trabalho apenas não existe para prover o sustento familiar, mas também é uma fonte de satisfação, assumindo um importantíssimo papel na definição da personalidade humana.

Hoje é imprescindível na sociedade atual, não ter a presença do Estado, com a ampliação da Constituição Federal, o rol de direitos fundamentais, gerou uma exigência social de um Estado viabilizador de direitos.

O Direito do Trabalho tem por objetivo disciplinar o trabalho mediante normas de diversas naturezas e fontes várias. Essa regulamentação se faz necessária no Estado de Direito porque o trabalho constitui o valor principal das ordens econômicas e social, o instrumento agregador e disciplinador da sociedade e a fonte direta ou indireta. (LIMA, 2015, p.25)

O Assédio Moral e seus danos morais entre empregado e empregador, as consequências do Assédio Moral refletem-se não apenas na empresa, mas atinge um todo, de forma indireta. Assim, através do objetivo disciplinar do Direito do Trabalho, vem tornar-se como um dos meios para combater esse tipo de agressão no ambiente de trabalho.

O Estado que arcará com o ônus de manter mais uma pessoa desempregada, e com a sociedade que deverá lidar com uma pessoa desempregada e em sua grande parte incapacitada para a função laborativa.

Com isso, o Direito do Trabalho parte de um dos princípios mais importantes, que é o princípio da proteção, que seu objetivo principal é sanar as desigualdades, entre empregado e empregador, que por empregado ser hipossuficiente, criar uma relação de superioridade jurídica ao empregador.

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente. (BARROS, 2016, p. 122)

A principal proteção quanto à prática do Assédio Moral é indubitavelmente, a não aceitação do assédio, procurando o setor de Recursos Humanos da empresa para relatar tal prática ou aos órgãos públicos competentes para tal solução.

Os direitos fundamentais estão em uma categoria aberta e mutável, desta forma não poderia ser possível o retrocesso social.

Nos dias atuais, ainda encontramos dificuldades para incluir a fraternidade como categoria jurídica no Direito do Trabalho, porém, aos poucos está sendo implantada nas decisões dos tribunais como veremos mais adiante.

Poderemos partir de um pressuposto que o direito é um meio para atingir um fim, se faz necessário o acesso à Justiça, por aquele que for utilizá-la como norteadora da aplicação do direito.

Afirma Christian Byk o direito como detentor da função de diagnosticar a realidade vivenciada podendo esta ser, até mesmo, não acordada pelas partes envolvidas:

A função de diagnóstico atribuída ao direito. É a função de análise do direito: por servir-se de conceitos, categorias e raciocínios, ele é capaz de apreender a realidade considerada singularmente ou como um todo. Nessa função do direito, há algo de tranquilizador, uma vez que ela aparece como o antídoto para o medo do “vazio jurídico”. Mas é possível também destacar aí o risco de uma função ilusória se os conceitos e as categorias de natureza

jurídica forem demasiado medíocres para exprimir uma realidade cada vez mais complexa. (BYK, 2015. pp. 297- 298)

Assim, o Direito do Trabalho deve-se pautar na dignidade da pessoa humana do empregado em relação à sua proteção, buscando na sua essência todos os aspectos da personalidade humana.

1.3 - Relação de emprego e Relação de trabalho

A vida em sociedade é feita de interação e convências, entre outras condutas, as quais podem promover ideias diversificadas gerando conflitos de interesses diferentes. Entretanto, é relevante e dever humano que essas devem ser pautadas sempre pela ética e pela moral, propiciando a segurança e um meio social de harmonia e respeito uns para com os outros.

Nessas considerações, destaquemos na seara do Direito do Trabalho, notadamente, na relação de emprego, os sujeitos na pessoa dos empregadores e dos empregados, amparado pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Quando o empregado é admitido pelo empregador, não só há uma relação de emprego, mas sim uma série de bens jurídicos que acompanham o emprego como a vida, saúde, capacidade de trabalho, dignidade, etc.

Encarado sob o prisma da concepção humana, o trabalho tem um caráter pessoal constituindo um ato da vontade livre do homem; tem um caráter singular, na medida em que traduz uma expressão do valor e da personalidade de quem o executa. O trabalho atua como meio de subsistência, de acesso à propriedade, e cumpre um conjunto de funções sociais. (BARROS, 2016, p. 46)

Originando-se, uma relação jurídica contratual, por meio da qual o empregado e empregador pactuam os seus termos, estipulando-os no contrato da prestação de serviços.

Contudo, relação de emprego não é a mesma coisa que relação de trabalho, porém, ambas são modalidade de relação jurídica. A relação de emprego sendo uma espécie da relação de trabalho que é um gênero.

Para vislumbramos melhor, a relação de emprego tem natureza contratual, termos este que deve se pautar nos requisitos caracterizadores da relação de emprego (Elementos Fático-Jurídicos).

São 05 (cinco) os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, sendo apresentados pela CLT em dois preceitos combinados, quais sejam do artigo 3º; a) Pessoa física; b) Pessoaalidade; c) Não eventualidade; d) Onerosidade; e) Subordinação.

Já para existência da relação de trabalho há necessidade que haja uma obrigação de fazer, ou seja, estipulando-se direitos e deveres, sem que uma das partes tenha preferência em relação a outra.

Temos como relação de trabalho, o trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso, entre outros, todos estes não atendendo os 05 elementos do artigo 3º da CLT, por faltar-lhes o pressuposto da subordinação, ou seja, a prestação de serviços não é sob dependência de empregador.

Assim entende Maurício Godinho Delgado sobre a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, toda a modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.) Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2016, p.295)

O disposto no artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, disciplina alguns direitos inerentes à relação empregatícia¹, isto porque, atualmente no meio ambiente de trabalho a relação de emprego/empregatícia representa uma dinâmica social que ressalta as necessidades econômicas e jurídicas.

Portanto, Maurício Godinho Delgado destaca:

Passados duzentos anos do início de sua dominação no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a ótica econômico-social, quer sob a ótica jurídica. No primeiro plano, por generalizar-se ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípio e institutos jurídicos próprios e

¹ Importante mencionar, que a partir da evolução das relações de trabalho, esta relação é o gênero e a relação de emprego, passou-se a falar no termo relação empregatícia.

específicos, também com larga tendência de expansionismo – o Direito do Trabalho. (DELGADO, 2004, p. 186)

Assim, a relação empregatícia deve pautar pelas ordens relacionadas ao trabalho e que não venham ser de maneiras excessivas, abusivas ou ilegais. A subordinação nessa relação de emprego é jurídica e não de ordem econômica, pois o dever de obediência entre empregado e empregador não está relacionado com dependência econômica e sim decorrente de um contrato.

1.4 - Princípios do Direito do Trabalho

Não é tão simples interpretar um princípio, mesmo porque ele pode apresentar mais de um entendimento, por isso ao interpretá-lo, deve ser feito com muita cautela.

Os riscos e suas consequências por uma aplicação equivocada pode causar vários danos, não só a quem depende de sua aplicação ao caso, mas também causa um grande receio, podendo abrir caminhos a confrontos, temores sociais surgidos da intervenção humana.

É oportuno salientar que os princípios apresentam natureza normativa, não se tratando de meros enunciados formais. Isso é demonstrado quando se constata que destes são extraídas outras normas, significando que aqueles têm a mesma natureza. Além disso, os princípios também exercem certa função reguladora das relações sociais, como ocorre com as demais normas jurídicas. (GARCIA, 2009, p.30)

A atuação dos princípios, não tem somente à finalidade de fundamentar o ordenamento jurídico, mas também de atuar na aplicação e interpretação do direito, mantendo uma coerência no andamento do sistema jurídico.

Para Celso Antonio Bandeira de Mello os princípios são de extrema importância no nosso ordenamento jurídico:

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no qual lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. (MELLO, 1997. p.545)

Os princípios tratam de garantir o alinhamento do ordenamento jurídico em expansão como alicerce, impedindo que a aplicação e interpretação ocorram para além da diretriz do princípio, o que importaria sua ruína, por sua ausência.

1.4.1 - Do Princípio da Proteção

Hoje é imprescindível na sociedade atual, não ter a presença do Estado, com a ampliação da Constituição Federal, o rol de direitos fundamentais, gerou uma exigência social de um Estado viabilizador de direitos.

Com isso, o Direito do Trabalho parte de um dos princípios mais importantes, que é o princípio da proteção, que seu objetivo principal é sanar as desigualdades, entre empregado e empregador, que por empregado ser hipossuficiente, criar uma relação de superioridade jurídica ao empregador.

Para o Direito do Trabalho é importante ressaltar um dos seus princípios mais importantes: o princípio da proteção esse também denominado de princípio protetivo, protetor, tutelar o qual tem como objetivo primordial sanar as desigualdades, entre empregado e empregador principalmente em face do obreiro por ser considerado a parte mais fraca da relação.

Vivemos com a globalização, havendo trocas de informações de uma forma mais ágil na sociedade, vem também repercutir no ambiente de trabalho. Este acesso às informações vem ajudando no âmbito jurídico um estudo de direito comparado com mais eficácia.

O Direito do Trabalho também aproveita desta conectividade de cooperação na sociedade para aumentar a proteção ao trabalhador, mediando e pacificando os conflitos entre empregado e empregador.

Nessa vereda, Mauricio Godinho Delgado ressalta o seu grau de importância:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadas da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justifica histórica e cientificamente. (DELGADO, 2010, p. 192)

Seguindo esse pensamento, Vólia Bomfim Cassar preceitua:

O trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque vulnerável economicamente, seja porque dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas do trabalho, seja porque primeiro trabalha, para, só depois, receber sua contraprestação, o salário. (CASSAR, 2014, p.169)

Pode-se observar que, o princípio em análise representa a possibilidade de retificar, juridicamente, a desigualdade vivenciada na prática por parte do empregado, na medida em que, esse, na maioria das vezes, é submetido à influência econômica e social as quais estão entrelaçadas no poder de liderança pelo empregador.

No plano do Direito do Trabalho o princípio da proteção visa superar e/ou diminuir, igualar, conforme, o caso concreto, a desigualdade existente quando esta corresponde à justificativa para uma conduta que agride a dignidade humana. Nessa vereda, PEREIRA (2013, p. 30): “o Direito do Trabalho visa trazer uma superioridade jurídica ao empregado, observando-se o princípio da igualdade, isonomia ou paridade de armas.”

Nessas perspectivas, de proteção ampla são ressaltadas o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Em tal vertente, o princípio *in dubio pro operário*, ou *in dubio pro misero*, representa a proteção em face do empregado, na medida em que, quando uma norma trabalhista sobre uma interpretação comporta dois entendimentos deverá prevalecer o que mais favorece ao obreiro. Por outro lado, o princípio da norma mais favorável ou da aplicação da norma mais favorável ao empregado afirma que, no caso concreto, quando há existência de duas normas igualmente aplicável ou na elaboração da norma jurídica, artigo, 7º, caput, da Constituição Federal de 1988, bem como o artigo 620 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), deverão prevalecer a que mais seja mais favorável ao empregado (PEREIRA, 2013, p. 30-34).

Entretanto, Maurício Godinho Delgado ressalta que o princípio da proteção não afirma somente as três dimensões, acima referidas, mas, também, tantas outras, pois aquele é valor norteador do direito do trabalho:

Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à comunidade da relação de emprego? [...] E assim sucessivamente. [...] o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o

complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado. (DELGADO, 2010, p. 193)

Portanto, o princípio da proteção tem sua aplicabilidade diante da desigualdade que naturalmente é existente na relação de emprego. Além disso, afirma-se que não há consenso na doutrina se este princípio é gênero dos demais, entretanto, é de grande valia que nós ressaltemos o seu grau de importância principalmente na atual crise enfrentada que vem enfraquecendo, e muito, o princípio acima mencionado.

1.4.2 - Princípio da Norma Mais Favorável

Este princípio visa assegurar o empregado quando houver mais de uma interpretação sobre uma norma, vindo a ocorrer, deve-se dar preferência à interpretação mais favorável ao empregado.

Esta regra de interpretação consiste na inversão da diretriz geral do Direito Privado de favorecer o devedor quando da hipótese de dúvida interpretativa. Nas relações de trabalho, a desvantagem reside de modo inverso.

No entendimento de Alice Monteiro de Barros (2016, p.123) o fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é o objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente da sua hierarquia.

O princípio da condição mais benéfica ou da cláusula mais vantajosa destaca que tanto na relação do contrato de trabalho ou nos regulamentos da empresa as condições mais protetivas prevalecerão em regra de forma definitiva para os novos contratos de trabalho (PEREIRA, 2013, p. 35-36).

No caso o empregado que é hipossuficiente, tendo na sua remuneração a sua condição de sobrevivência. A inversão da situação fática de vantagem e desvantagem reclama também a inversão da regra.

É justamente no surgimento da comparação na globalidade que assegura a maior qualidade a ao método interpretativo, que é a preservação da harmonia e organicidade.

Esta confrontação que ocorre, de forma ampla, no que tange de maneira puramente orgânica, sem espaços para atuação assemelhada a uma criação legislativa a partir da interpretação.

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). A visão mais ampla do princípio entende que atua desse modo, em tríplice dimensão do Direito do Trabalho: informadora, interpretativo-normativa e hierarquizante. (DELGADO, 2008, p. 199)

A aplicação deste princípio é o contexto de optar pela regra mais favorável na norma a ser interpretada. A interpretação somente se valerá da orientação hermenêutica quando verificar, para a mesma norma, dois caminhos interpretativos possíveis.

O Direito do Trabalho é uma conquista social, assim, o princípio da norma mais favorável visa à proteção do Direito do Trabalho na seara interpretativa de uma norma quando sua interpretação entrar em conflito.

Podemos citar como exemplo o pagamento das horas extras, sendo clássico este exemplo entre os juristas. Assim, se na Constituição Federal de 1988 é estabelecido o adicional de horas extras com pagamento de 50% sobre o trabalho habitual, e se na convenção coletiva da categoria que o empregado é vinculado, estiver estipulado que o adicional equivale a um percentual maior, utilizando-se este princípio, deve prevalecer os efeitos da convenção coletiva, esta sendo mais benéfica aos empregados.

A principal consequência da regra da supressão de prevalência da norma hierarquicamente superior, que noutros ramos do direito seria aplicável na hipótese de colisão.

Portanto, este princípio, dentro da relação trabalhista, uma vez que a pactuação de funções nada mais é do que o cumprimento de uma das cláusulas do contrato de trabalho, e que pode vir a sofrer ingerências do aludido princípio se, houver uma dentro de um conflito de normas, o empregado não vir a ter o benefício da norma mais favorável sobre a outra.

1.4.3 - Princípio da Primazia da Realidade

Conforme o artigo 9º da CLT será nulo de pleno direito quaisquer atos praticados na relação de emprego com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da proteção prevista na Consolidação das Leis Trabalhista – CLT.

No Direito do Trabalho, o que prevalece são os fatos que ocorre na prática, rechaçando-se da forma fraudulenta a que não corresponda os acontecimentos na realidade.

Podemos citar como exemplo o cartão de ponto britânico ou inglês, isso ocorre quando o empregado diariamente na sua entrada e saída registra horários uniformes, sem variação. Na prática é impossível não ocorrer variação de horário. Nesse sentido temos a Súmula 338, III do TST:

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo à jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003). (MARTINS, 2006, p. 65)

Nessa primeira parte já podemos observar que a realidade dos fatos supera os documentos apresentados, pois, na prática o empregado realiza seu período de trabalho superior ao que está no cartão de ponto, muitas vezes exigido pelo empregador para que os empregados não coloquem as horas extras exercidas.

E não só em relação ao cartão de ponto que a primazia da realidade é aplicada, mas também, em relação ao contrato de trabalho, pois o empregador pode estipular condições que o empregado não tenha conhecimento e nem entendimento do que significa, mas assina, pois, necessita do trabalho, porém, na prática exerce outra atividade laboral.

Continuando o entendimento da Súmula 338, III do TST:

Martins entende o seguinte quanto ao princípio da primazia da realidade, também contribuindo com uma exemplificação, somando ainda uma conclusão desta questão ao final do trecho abaixo colacionado: "No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos entre as partes. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada". (MARTINS, 2006, p. 65)

Como podemos observar este princípio também visa proteger o empregado, pois decorre da boa-fé objetiva. Neste sentido, é de grande valia destacar a boa-fé, quando a conduta do empregado não tem a intenção de causar dano ou desconforto ao empregador. A

boa-fé também pode ser vista como valor ético, uma vez que não existiria boa-fé consigo mesmo.

A primazia da realidade no âmbito jurídico vem destacar a convivência entre empregador e empregado dentro do ambiente de trabalho, sendo de forma honesta, fidedigna, sem intenção de prejudicar um ao outro, respeitando a moral e a dignidade da pessoa humana do outro, não havendo discriminação e ofensas à honra do outro.

O ordenamento dos fatos deve prevalecer sobre os documentos, por mais que se faça um registro formal declarando determinada condição ou situação, esse deve ser desconsiderado mediante a constatação de inverossimilhança entre ele e as circunstâncias fáticas, ainda que tenha a assinatura ou confirmação dos sujeitos da relação de emprego.

Este princípio vem a proteger o empregado assegurando realmente o que acontece na prática, na convivência no meio ambiente do trabalho, do que apenas parte documental.

1.4.4 - Princípio da Necessidade da Prova

A prova judicial é a confrontação da versão de cada parte, com os meios produzidos para aboná-la. O juiz procura reconstituir os fatos valendo-se dos dados que lhe são oferecidos e dos que pode procurar por si mesmo nos casos em que está autorizado a proceder de ofício.

As normas de direitos fundamentais afirmam valores que incidem sobre a totalidade do ordenamento jurídico e servem para iluminar as tarefas dos órgãos judiciários, legislativos e executivos. Assim, aplicam valoração de ordem objetiva. O valor contido nessas normas, revelado de modo objetivo, espalha-se necessariamente sobre a compreensão e a atuação do ordenamento jurídico. (MARINONI; ARENHAN; MITIDIERO, 2016, p.76).

As alegações das partes em juízo não são suficientes para demonstrar a verdade ou não de determinado fato. É necessário que a parte faça prova de suas alegações, pois os fatos não provados são inexistentes no processo.

No Direito do trabalho, o ônus da prova encontra-se regido pelo artigo 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, estabelecendo que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Também podemos encontrar relacionado às provas testemunhais no artigo 852-H² da CLT.

² Art. 852-H, CLT. Todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente. (...)

Contudo, em relação ao ônus da prova apenas a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não é suficiente para a demonstração do direito violado fazendo-se necessária a aplicação subsidiária do artigo 333 do Código de Processo Civil - CPC, incisos I e II³.

Assim, a questão da gravação da própria conversa (direta), feita por um dos interlocutores, resta suficientemente autorizada, Conforme temos vivenciado, a falta de testemunhas do assédio é um dos elementos que mais têm impedido a configuração dessa prática perante a Justiça do Trabalho. Em determinados caso, como ofensas, perseguições e ameaças diretas (faladas), estas só podem ser provadas por meio de relatos de testemunhas que tenham presenciado tais conversas. Provas documentais são outro meio bastante interessante para a comprovação do assédio, principalmente quando as ofensas/acusações ocorrem mediante meios escritos, como jornais, revistas, circulares, boletins, mensagens eletrônicas, etc. (TEIXEIRA, 2013, p.36)

Sobre o tema, importante apresentar uma jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST, em que reconheceu o Assédio Moral sofrido pelo empregado por parte do empregador.

O Assédio Moral sofrido pelo empregado segundo as testemunhas por ele apresentado que através de um atestado foi noticiado algumas doenças que possivelmente havia contraído.

Assim, citamos abaixo a ementa desta decisão:

RECURSO DE REVISTA DA M & ASI MANUTENÇÃO E AUTOMAÇÃO DE SISTEMAS INDUSTRIAIS LTDA. BASE DE CALCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. [...] DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL (indicação afronta ao artigo 7º, XXVIII da CF/88, artigo 186 e 927 do CCB, divergência jurisprudencial). A par dos contornos nitidamente fático-probatórios que envolvem a questão relativa à comprovação do dano moral, que inviabilizam o seguimento do recurso de revista na forma preconizada pela Súmula nº 126 desta Corte, o Tribunal Regional consignou que "A instrução oral trouxe evidências suficientes que confirmam a tese proemial da situação vexatória e humilhante a que foi exposto o Autor. Assim aduziu a primeira testemunha obreira: “os colegas fazem brincadeira com o reclamante, que é uma conversa sobre o atestado que apareceu lá; que era referente a algumas doenças que ele havia

§ 2º. As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação.

³ Art. 333 do Código de Processo Civil - CPC, incisos I e II: “O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor”.

contraído; que viu o relatório em cima da mesa quando foi tomar café..." (fls. 213).⁴

Como podemos perceber pelo relato da primeira testemunha, que o empregado passou por situação vexatória, pois o fato do empregador deixar à vista de qualquer pessoa um exame que expõe o quadro de doença de um empregado assumiu o risco e de forma imoral, expôs a intimidade e o estado de saúde do empregado.

Continuando a segunda testemunha no caso foi ouvida, e foram reconhecidos o dano e o Assédio Moral em face do empregado reclamante, vejamos:

A segunda testemunha do Autor confirmou todos os fatos acima narrados, confirmando que "o reclamante era motivo de gozação" (fls. 213) "e que o Reclamante desvencilhou-se do encargo probatório respectivo, já que provou os fatos noticiados na inicial e a conduta irregular da demandada", dispondo ainda que "a negligência culposa do procedimento adotado pela Ré violou o patrimônio jurídico do Autor, devendo arcar com a sua incúria". Assim, o Tribunal Regional deu a exata subsunção da descrição dos fatos ao conceito contido nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 652002020085020251, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 08/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015)⁵

Neste sentido, este princípio visa ressaltar a que para comprovar a configuração do assédio e respectivamente o dano moral causado por este ato, faz-se necessário a prova.

Podendo reunir prova documental, porém, a testemunhal é muito mais objetiva, como apresentado no caso específico, que foi configurada dos depoimentos das testemunhas a lesão da dignidade e moral do empregado de maneira desonrosa realizada pelo empregador.

Qualquer empregado que se ache o direito de litigar contra o empregador poderá ajuizar uma reclamação trabalhista a fim de requerer seus direitos resguardados, contudo, desde que munidos de provas.

⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182352897/recurso-de-revista-rr-652002020085020251>. Acesso em 23.06.2016.

⁵BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182352897/recurso-de-revista-rr-652002020085020251>. Acesso em 23.06.2016.

1.5 – Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana, no início de sua concepção, tinha um entendimento para proteção da personalidade pública, relacionado a imagem pública de alguém, a dignidade humana só teve mesmo relação de significado a natureza humana depois de algum tempo.

Kenza Borges Sengik cita Ingo Wolfgang Sarlet, que explica o entendimento da dignidade humana na Antiguidade:

[...] “dignitas”, referia-se à posição Social em que pertencia a pessoa, de modo que existia a noção de pessoa mais digna e pessoa menos digna, mas já era um termo utilizado como qualidade do ser humano. Em Roma, com as formulações de Cícero, a idéia de dignidade deixa de ser qualidade social. Com o Cristianismo, mais precisamente com o Papa São Leão Magno, dignidade passa a ter concepção divina, já que Deus criou o homem a sua imagem e semelhança, dignificando a existência do homem. Já na Idade Média, surge a noção que influenciou a contemporânea de dignidade, retomada por São Tomás de Aquino, definindo a pessoa humana como substância individual de natureza racional. (SENGIK, 2014, p.49).

Quando a dignidade de uma pessoa é atingida de forma violenta, desonrosa, é indispensável ponderar que, uma situação de Assédio Moral equivale a uma situação estressante para a vítima.

A prevenção é fundamental para evitar danos à saúde da vítima futuramente, pois os efeitos do Assédio Moral são devastadores sobre a saúde psíquica e física das pessoas. O que pode levá-la a sérios danos ao serviço, como afastamento, desinteresse, incapacidade, depressão.

Os empregados são cada vez mais exigidos, cobrados, e nada recebem em troca. Sentem-se constantemente ameaçados, sufocados pela pressão sofrida no ambiente de trabalho. As pessoas pouco importam, foram rebaixadas. Perderam sua condição de seres humanos. Neste processo, acabam tratados como “coisas”, como meros objetos a serviço do capital. Proporcionam-se o lucro, são importantes. Se não o proporcionam por qualquer motivo, ainda que transitório, não mais interessam à organização. (VIEIRA, 2013, p.291)

Analisando a Constituição Federal, uma lei suprema e fundamental para a sociedade, encontra-se em seu artigo 1º, inciso III, dentro dos direitos fundamentais a dignidade da pessoa humana, protegendo sua honra e valor moral da pessoa, ainda mais no ambiente de trabalho.

A categoria dos princípios fundamentais, designando os direitos e garantias fundamentais, inclusive a dignidade da pessoa humana, protegendo seus atributos dentro dos direitos sociais estabelecidos no artigo 6º da CF, tais como a vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação, etc.

Nessa perspectiva, consagrando expressamente, no título de princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do estado democrático de Direito (art. 1, III da CF), a CF – a exemplo do que ocorreu pela primeira vez e de modo particularmente significativo na Lei Fundamental da Alemanha (1949) -, além de ter tomado uma decisão fundamental a respeito do sentido, da finalidade e da justificação do exercício do poder estatal e do próprio Estado, reconheceu categoricamente que é o estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui finalidade precípua, e não meio da atividade estatal. (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2017, p.263)

Desta forma, não resta dúvida de que o trabalho é um direito fundamental e em defesa dos direitos de personalidade do empregado.

Todo trabalho digno é essencial à pessoa humana, constitui princípio universal previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10 de dezembro de 1948, descreve um artigo muito importante em relação ao trabalho, dispondo em seu artigo XXIII, principalmente em relação ao item 1⁶.

Diante deste fato, o empregado deve ser visto como uma pessoa no ambiente de trabalho e não com um objeto para exercer sua função. O empregador com uma visão apenas comercial, voltada nos lucros que deve ser atingido, utiliza-se de meios que ao denegrir o empregado, faz o medo e angústia tomar posse do ambiente.

Os empregados por medo de ser dispensados e por dependerem do trabalho, muitas vezes vedam seus olhos, preferindo aceitar que sua dignidade humana não está sendo diretamente atingida.

Todos os seres humanos são sujeitos de direito, que visam resguardar os valores da pessoa humana, como bem prescreve Lafayette Pozzoli:

O ser humano é sujeito de direitos e justamente por isso é uma pessoa com dignidade. Há coisas que pertencem ao ser humano por direito, simplesmente porque é ser humano. E, se tem o direito de realizar seu destino, tem igualmente direito às coisas que se fazem necessárias para isso. (POZZOLI, 2001, p. 129)

⁶ “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

As leis trabalhistas existem para proteger o trabalhador, se empregado devido à perseguição sofrida não buscar a Justiça do Trabalho, será difícil voltar a ter sua dignidade humana sem as lesões sofridas.

O Assédio Moral é um atentado à dignidade humana, que está se espalhando cada vez mais no país, dentro do ambiente de trabalho, porém, ela se torna silenciosa pelo medo dos empregados em pronunciar tal agressão sofrida.

Não podemos esquecer que tal fato acontece, pois é parte hipossuficiente da relação trabalhista entre empregado e empregador, é o que mais depende do salário que receberá no fim do mês para sustentar sua família.

Assim, respeitar a dignidade da pessoa humana, traz quatro importantes consequências: a) igualdade de direitos entre todos os homens, uma vez integrarem a sociedade como pessoas e não como cidadãos; b) garantia da independência e autonomia do ser humano, de forma a obstar toda coação externa ao desenvolvimento de sua personalidade, bem como toda atuação que implique na sua degradação e desrespeito à sua condição de pessoa, tal como se verifica nas hipóteses de risco de vida; c) não admissibilidade da negativa dos meios fundamentais para o desenvolvimento de alguém como pessoa ou imposição de condições subhumanas de vida. Adverte, com carradas de acerto, que a tutela constitucional se volta em detrimento de violações não somente levadas a cabo pelo Estado, mas também pelos particulares. (NOBRE JÚNIOR, 2000, p.4)

Com isso, o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de emprego, não pode ser considerado um argumento abandonado pelo fato do legislador não detalhar suas especificidades, é resguardar-se por todos os demais direitos.

O empregado sem sua dignidade perde sua essência humana, sua cidadania e se vende ao capital como se fosse um produto a ser negociado.

Ainda que com base na teoria do abuso econômico-social do direito contratual, é, antes de qualquer coisa, efetivar a aplicação do princípio da dignidade humana nas relações de emprego.

A dignidade da pessoa humana encontra-se no epicentro da ordem jurídica brasileira tendo em vista que concebe a valorização da pessoa humana como sendo razão fundamental para a estrutura de organização do Estado e para o Direito. O legislador constituinte elevou à categoria de princípio fundamental da República, à dignidade da pessoa humana (um dos pilares estruturais fundamentais da organização do Estado brasileiro), previsto no art. 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988.(SILVA, 1999, p.146)

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948⁷, que foi o marco divisório em matéria de direitos humanos, em relação à dignidade da pessoa humana. Desta Declaração destacaremos os artigos 1º⁸ e 2º⁹ primeira parte, que prescrevem pela liberdade e igualdade dos homens e repudia a descriminalização e preconceito de qualquer tipo.

Há outros artigos que iremos encontrar prescrevendo o direito à vida, segurança, proibição da escravidão, tortura ou tratamento desumano, ou seja, proteção dos direitos fundamentais inclusos.

Diante dos artigos citados, podemos chegar a um entendimento que as pessoas já nascem livres e iguais, com dignidade e direitos, pelo simples fato de serem seres humanos.

O convívio em sociedade em qualquer local, no trabalho, na rua e até mesmo no âmbito familiar, significa colocar a dignidade humana como o centro desta convivência, pois com ela seguirá todas outras dimensões da vida.

Mas não é só a sociedade, o próprio Estado viola a dignidade, que impõe sua força, dificultando a soberania popular, limitando os próprios deveres e direitos da pessoa, dizendo o que ela deve ou não fazer, perdendo o valor do ser humano como um fim, e passando a tratar como um meio.

Em outras palavras, no momento em que a dignidade é guindada à condição de princípio estruturante e fundamento do Estado Democrático de Direito, é o Estado que passa a servir como instrumento para garantia e promoção da dignidade das pessoas individual e coletivamente consideradas. (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2017, p.263)

Immanuel Kant na segunda formulação do imperativo categórico e como fundamenta: “Age de tal maneira que tomes a humanidade, tanto em tua pessoa, quanto na pessoa de qualquer outro, sempre ao mesmo tempo como fim, nunca meramente como meio”. (2009, p.243).

A proteção à dignidade deve existir, como direito à vida, a integridade física e psicológica. Não podemos deixar de lado a proteção jurídica, se já com elas os judeus, negros,

⁷ Adotada e proclamada pela Resolução nº 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Assinada pelo Brasil na mesma data.

⁸ Art. 1º - “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

⁹ Art. 2º - “Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”.

peças com identidade de gênero, por exemplo, sofreriam um ataque muito mais violento e preconceituoso à sua dignidade e credo.

As normas de direitos fundamentais afirmam valores que incidem sobre a totalidade do ordenamento jurídico e servem para iluminar as tarefas dos órgãos judiciários, legislativos e executivos. Assim, aplicam valoração de ordem objetiva. O valor contido nessas normas, revelado de modo objetivo, espalha-se necessariamente sobre a compreensão e a atuação do ordenamento jurídico. (MARINONI; ARENHAN; MITIDIERO, 2016, p.76).

O princípio da dignidade na maioria das ordens constitucionais contemporâneas dos Estados que têm intenção de uma construção de Estado Democrático de Direito, no caso o brasileiro, passa a ser construído pelos paradigmas principiológicos.

Ingo Wolfgang Sarlet traz uma conceituação de dignidade bem ampla, ajudando a visualizar a dimensão que é:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2002, p.62).

Todo ser humano é digno simplesmente por existir, tendo seu direito à vida, à intimidade, ao respeito, não sendo tratados como objeto ou por interesses comerciais como ocorreu na época da escravidão, onde a sociedade era dividida em senhores e escravos.

Na visão de Immanuel Kant só o homem enquanto ser racional pode ser fundamento para um imperativo categórico:

Ora, eu digo: o homem – e de modo geral todo ser racional – existe como fim em si mesmo, não meramente como meio à disposição desta ou daquela vontade para ser usado a seu bel-prazer, mas tem de ser considerado em todas as suas ações, tanto dirigidas a si mesmo quanto aos outros. (KANT, 2009, p.239).

O convívio em sociedade em qualquer local, no trabalho, na sociedade e até mesmo no âmbito familiar, significa colocar a dignidade humana como o centro desta convivência, pois com ela seguirá todas outras dimensões da vida.

No ano de 2000 a Campanha da Fraternidade teve como tema: Novo milênio sem exclusões e como lema: Dignidade Humana e Paz, fazendo uma abordagem ampla em seu manual, em que todos deveram ser vistos como pessoas humanas, com moral, ética e princípios.

Todo agressor à dignidade humana que não respeita o outro, seja quem for, se corrompe moralmente. E a sociedade, que, diante do desrespeito aos direitos humanos, permite, incentiva ou assiste indiferente, compactua e se torna mais mesquinha e sujeita à manipulação de quem detém o poder. (Conselho Nacional de Igrejas Cristãs - CONIC, 2000, p.31).

Esta conquista vem a ser um momento grandioso para o Direito. A nossa Constituição Federal de 1988 além de prescrever a dignidade humana como um princípio fundamental, também atribui os direitos fundamentais a dignidade da pessoa humana.

O princípio da dignidade na maioria das ordens constitucionais contemporâneas dos Estados que têm intenção de uma construção de Estado Democrático de Direito, no caso o brasileiro, passa a ser construído pelos paradigmas principiológicos.

A dignidade humana relaciona-se com o mínimo existencial, não significa apenas a garantia da sobrevivência do indivíduo, mas também com todos direitos socioculturais.

A prática do Assédio Moral deteriora o ambiente de trabalho, toda conduta humana contrária ao ordenamento jurídico, atinge a lei, moral, ordem pública e bons costumes. E como resultado dessa conduta irá gerar dano moral ao empregado vítima desse assédio.

Como podemos verificar dentro da história do Direito do Trabalho, sua evolução com estabelecimento de normas e princípios visando a proteger a dignidade da pessoa humana foi fundamental para a manutenção de uma vida justa e digna no meio ambiente do trabalho.

Nessa seara de proteção deparamos com a agressão do Assédio Moral à dignidade da pessoa humana. Com isso, continuamos a presente pesquisa aprofundando mais o Assédio e Dano Moral, demonstrando a discriminação no trabalho. As situações e os meios de agressão que geram o Assédio e o Dano Moral.

1.6 - Direito do Trabalho sob a ótica dos Direitos Fundamentais

A sociedade, de hoje, destaca o seu caráter imprescindível da presença do poder estatal, uma vez que, esse representa à postura de garantidor e de proteção dos direitos fundamentais principalmente diante do expansionismo social.

Importante destacarmos a designação dos Direitos Fundamentais, nessa vereda Marcelo Alexandrino Vicente Paulo destaca que:

Direitos fundamentais é utilizada para designar os direitos relacionados às pessoas, inscritos em textos normativos de cada Estado. São direitos que vigoram numa determinada ordem jurídica, sendo, por isso, garantidos e limitados no espaço e no tempo, pois são assegurados na medida em que cada Estado os estabelece. (VICENTE PAULO, 2016, p. 95)

Um dos pressupostos do direito em si é a promoção da igualdade social, da justiça, e do respeito à dignidade humana, assim, não pode o homem, na busca pela lucratividade ou interesse pessoal, utilizar da pessoa como meio para alcançar o seu fim próprio.

A Constituição consigna, como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, vale dizer, do Estado brasileiro: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e de outras formas de discriminação (art. 3º). É a primeira vez que uma Constituição assinala, especificamente, objetivos do Estado brasileiro, não todos, que seria despropositado, mas os fundamentais, e entre eles, uns que valem como base das prestações positivas que venham a concretizar a democracia econômica, social e cultural, a fim de efetivar na prática a dignidade da pessoa humana. (SILVA, 2017, p. 108).

Nessa vereda, a Constituição Federal de 1988, em especial, no seu artigo 1º, inciso III afirma a dignidade humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil o qual vem valorando a honra, o valor moral da pessoa humana, a vida digna, entre outros.

Além do inciso exposto acima, outros princípios fundamentais estão descritos no artigo 1º da Constituição Federal, porém, citaremos mais três incisos relacionados ao tema desse trabalho, art. 1º - II – a cidadania; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e V – pluralismo político, art. 3º que tratados objetivos fundamentais, citamos o inciso I – construir uma sociedade livre, justa e solidária e IV – promover o bem de todo, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Já no art. 5º da Constituição Federal encontramos os Direitos e Garantias Fundamentais, sendo 77 incisos, como os incisos II – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; 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 e XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.

Tem-se, também, o artigo 6º da Carta Magna de 1988 que afirma os direitos sociais, por exemplo, a vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação com respaldo na dignidade humana.

Ademais, convém destacar, que a dignidade da pessoa humana não abriga tão somente a garantia ao direito à vida, à liberdade, entre outros, que se afirmam condição intrínseca à pessoa humana, mas abrange a manutenção do caráter psicológico do próprio ser humano.

Nesse sentido, afirma Marcelo Souza Aguiar:

Não basta a manutenção biológica do indivíduo, a sua sobrevivência, uma vez que a essência psicológica do homem (psique) também determina tudo o que lhe é natural e há de ser preservado e assegurado a fim de propiciar a exteriorização da sua personalidade. (AGUIAR, 2011, p. 46).

Nessa análise, da hermenêutica constitucional, notadamente, observamos o Direito do Trabalho como uns dos direitos fundamentais intrínsecos à pessoa humana, pois o homem sem o seu trabalho dificilmente será provedor de uma vida digna, bem como a tutela jurídica promovida pelo princípio em análise em face da saúde mental, da integridade física, entre outras, do trabalhador.

Nesse mesmo entendimento, sobre a necessidade de garantir a todos um trabalho digno, como um valor universal, nós destacamos a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10 de dezembro de 1948, a qual descreve em seu artigo XXIII: “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

Na esfera do Direito do Trabalho, encontramos a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, havendo muitas leis que protegem os direitos do empregado, assim consequentemente colocando limites ao poder do empregador.

Podemo-nos ressaltar que o empregado é pessoa de direitos e deveres em qualquer meio ambiente que esteja inserido, portanto, não pode ser reconhecido como meio para chegar

a determinado fim, ou seja, não representa um objeto o qual desenvolve suas atividades laborativas sob uma determinada função ao empregador.

Nessas vivências os empregados com a sua hipossuficiente acabam submetendo a tais agressões, as quais afrontam diretamente a dignidade humana, a honra e os direitos fundamentais do empregado

O direito à honra, à defesa do bom nome e à reputação insere-se no âmbito da assim chamada integridade e inviolabilidade moral. Se, em um sentido objetivo, o bem jurídico protegido pelo direito à honra é o apreço social, a boa fama e a reputação do indivíduo, ou seja, seu merecimento aos olhos dos demais, o que se costuma designar de honra objetiva (o conceito social sobre indivíduo), de um ponto de vista subjetivo (que, à evidência. Guarda relação com a face objetiva), a honra guarda relação com o sentimento pessoal de autoestima, ou seja, do respeito de cada um por si próprio e por seus atributos físicos, morais e intelectuais. (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2017, p.477-478)

Isto porque, na maioria das vezes, com o expansionismo econômico, sem as devidas preocupações sociais, no meio ambiente laboral, evidenciam-se condutas por parte do empregador cujo caráter é exclusivamente comercial, lucrativo, bem como de cobranças absurdas em face de seus empregados.

Assim, mesmo diante desses fatos desonrosos, a nossa Constituição, ampara o empregado, sendo protegida a sua honra, sua moral e a sua dignidade humana.

No meio ambiente de trabalho, esse amparo constitucional é de grande valia ao empregado, pois o Assédio Moral pode ocorrer com qualquer empregado, vindo a causar dano moral à vítima.

Esse dano moral pode ocorrer por meio de uma discriminação sofrida dentro do ambiente de trabalho, diante de uma característica específica do empregado, começa a ser perseguido de forma contínua pelo empregador, sofrendo o Assédio Moral, sendo prejudicado em todo seu contexto social, econômico e cultural.

A conduta abusiva do empregador pode vir de forma discriminatória, muitas vezes confundida com os atos do poder diretivo e fiscalizatório dentro da empresa.

Essas condutas não podem ser confundidas com o poder diretivo que o empregador possui, porém, caso venha a exceder esse poder, as condutas abusivas podem ocasionar um dano moral ao empregado, podendo chegar a consequências irreversíveis à saúde, afetando até mesmo sua autoestima.

CAPÍTULO 2 – O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Nesse Capítulo visamos trabalhar o fenômeno do Assédio Moral e dano moral na relação de emprego, ou seja, o dano à dignidade da pessoa humana do empregado que vem a sofrer Assédio Moral no ambiente de trabalho. Esta conduta pode interferir de modo direto na vida do empregado, ocasionando graves danos à saúde física e psíquica, inclusive sofrer uma incapacidade laborativa.

No ambiente do trabalho, os valores da pessoa humana do empregado devem ser respeitados diante da busca do empregador pelo resultado. Observaremos também que não podemos confundir o poder diretivo do empregador com as obrigações de fazer do empregado, bem como, diferenciando com a prática do Assédio Moral vulnerando direitos fundamentais do empregado.

Desta maneira seguiremos em uma análise em relação a conduta abusiva que o empregado se depara diariamente em sua rotina de trabalho, resultando os atos advindos do Assédio Moral e dano moral, intervindo de modo direto na vida do empregado.

O Assédio Moral gera danos que atinge todas as classes sociais e níveis econômicos, pois agride diretamente os valores éticos e morais do empregado. Todos são responsáveis uns pelos outros quando alguém está sendo agredido, principalmente no meio ambiente de trabalho, que necessita de comprovações probatórias do dano moral causado pelo Assédio Moral.

Pois, ao deparar-nos com uma agressão e prontamente não procuramos ajudar de alguma forma, neste caso estamos sendo omissos e as consequências geradas são graves em relação a vítima.

O Direito do Trabalho vem avançando cada vez mais na proteção do empregado, visto que no ambiente de trabalho, nem sempre há o respeito a dignidade da pessoa humana. Por isso, se faz necessário destacar os meios de agressão, situações e as consequências do Assédio Moral.

Além do Assédio Moral vivido, também ocorre o dano moral, que vem lesionar a esfera personalíssima da pessoa, adentrando de maneira grosseira a intimidade, vida privada, e uma das formas violentas para denegrir a honra e a imagem dos empregados.

2.1 - Meio Ambiente do Trabalho

O meio ambiente do trabalho está descrito no art. 200, VIII, da Constituição Federal de 1988: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 2016, p.80).

Situações de conflitos no meio ambiente de trabalho não são raras, contudo, é importante diferenciar o conflito do poder diretivo com o do Assédio Moral.

A salubridade no ambiente de trabalho é essencial, conforme afirma Raimundo Simão de Melo:

Por isso, considera-se o meio ambiente do trabalho não um mero direito trabalhista; ele é muito mais que isto: trata-se de um direito fundamental do trabalhador como cidadão e ser humano, norteados no Art. 1º da Carta Maior, que, entre outros fundamentos da República Federativa do Brasil, inscreve-se, como importantes, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que não se dissociam da existência e manutenção de um meio ambiente do trabalho seguro, sadio, salubre e adequado. (MELO, 2009, p.258)

Com isso, todos os empregados têm direito a uma vida digna dentro do ambiente laboral, onde passa a maior parte do seu dia. Merece um ambiente harmonioso, com boas relações com seus colegas e, principalmente com seu empregador.

O poder diretivo ocorre legalmente nas relações de trabalho, onde tem um superior hierárquico que manda e supervisiona, e os empregados, os subordinados que são contratados para realizar as tarefas direcionadas pelo empregador.

Caso não realizem estas tarefas e recebem advertências verbais ou escritas, e até mesmo chegando a demissão, não caracteriza Assédio Moral, pois, o Assédio Moral vai além das suas funções, que extrapola, que humilha, que denigra de forma contínua o trabalhador, atingindo principalmente sua dignidade da pessoa humana.

Como realça Norberto BOBBIO (1992, p.5), os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizados por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

A Constituição Federal de 1988 como pode ser observada, não traz a conceituação do meio ambiente laboral, e isso se deve em razão de o próprio conceito jurídico de meio ambiente ainda não encontrar consenso no meio científico. Contudo, isso não atrapalha em

sua proteção normativa, que é ampla, embora ainda careça da efetividade desejada pela sociedade e, em especial, pelos trabalhadores.

Se olharmos nossa carta de direitos fundamentais, encontraremos um razoável conjunto de direitos que circulam diretamente na órbita do direito à dignidade, como proteção à vida, expressa pelo caput do art. 5º, o direito à integridade física, psíquica e moral, protegida pelo inciso III do mesmo artigo, ao afirmar que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante, ou ainda, a vedação às penas de morte, de caráter perpétuo ou cruel, estipulada pelo inciso XLVII, ainda do art. 5º. (VIEIRA, 2006, p.68).

Para se ter um pouco mais do entendimento do que venha a ser um meio ambiente do trabalho, Norma Sueli Padilha cita a definição de Rodolfo de Camargo Mancuso:

Rodolfo de Camargo Mancuso dá-nos a seguinte definição, apontando o meio ambiente do trabalho como "habitat laboral", isto é, tudo que envolve, condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio como o ecossistema. Assim, quando aquele habitat se revele inidôneo a assegurar as condições para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho. (PADILHA, 2002, p.41)

Também é oportuno trazer outra conceituação de meio ambiente do trabalho através da ótica de Celso Antônio Pacheco Fiorillo:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)". (FIORILLO, 2000, p.21)

Outra referência normativa de importante subsídio para se alcançar uma definição satisfatória do meio ambiente do trabalho é encontrada no art. 3, alínea 'c', da Convenção n. 155 da OIT: Art. 3 – Para os fins da presente Convenção: c) a expressão 'local de trabalho' abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

A falta de condições e proteção ao empregado atinge sua integridade física, ou seja, seu direito de personalidade. Em sua grande maioria as condições que são oferecidas ao empregado para exercer sua função no meio ambiente de trabalho, não estão adaptadas à sua

capacidade física e mental, podendo decorrer acidente de trabalho, enfermidades profissionais, assim gerando uma tensão e com elas a fadiga e a insatisfação atingindo diretamente sua saúde e bem-estar.

Para a Organização Mundial da Saúde - OMS¹⁰, saúde “é o completo bem-estar psíquico, mental e social do indivíduo”, o melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano.

Assim, se não respeitado o completo bem-estar do empregado, ademais dos aspectos elencados acima, pode ocasionar transtorno do aparelho digestivo, irritabilidade excessiva, perturbação do sono, entre outros.

O dano à saúde deverá ser considerado como diminuição da integridade psicofísica do trabalhador, em toda a sua dimensão humana concreta, provocada pelo empregador, por meio de uma conduta dolosa, culposa ou por um risco criado. O pedido de ressarcimento desse dano tem, em geral, como causa, a negligência na adoção de medidas necessárias à tutela das condições de trabalho. O dano à saúde poderá implicar não só na diminuição da aptidão laboral da vítima, mas lesão nas suas faculdades culturais, artísticas, desportivas, religiosas, sexuais, etc. (BARROS, 2016, p.701)

O meio ambiente de trabalho é um local que o empregado obtém seu sustento e de sua família, pois é dele que irá obter os meios para prover sua subsistência, para que possa desfrutar com dignidade, uma qualidade de vida saudável. Um empregado realizado no trabalho, também se torna realizado na sociedade e na vida familiar.

2.2 - Poder Diretivo e as limitações do Empregador

O empregado nesta relação tem uma aceitação de subordinação, não só pela ética, mas também por sua dependência econômica, pois a aceitação da subordinação decorre da necessidade de sobreviver, ou seja, depende do salário que irá receber para sua sustentabilidade, bem como de uma família.

Nem todo empregado sabe de seus direitos e garantias trabalhistas, pois não é porque é subordinado ao empregador que irá acatar todas as ordens.

O Assédio Moral diferencia do poder diretivo do empregador, as condutas praticadas no meio ambiente de trabalho em relação do empregado cumprir com sua função conforme contrato de trabalho, para atingir a meta da empresa, assim o empregador utiliza seu poder

¹⁰USP. Universidade de São Paulo. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 08.11.2016.

diretivo para orientar e solicitar os serviços a serem realizados, sem ferir a dignidade do empregado.

Entende Arnaldo Bóson Paes por poder de direção como:

[..] a capacidade de definição dos fins econômicos, determinação da estrutura, fixação dos espaços empresariais internos, com delimitação dos cargos e funções, além de detalhamento do processo de realização do trabalho, com especificação e orientação quanto ao modo de prestação de serviços. Como desdobramento do poder de direção, inclui-se o poder regulamentar, traduzido na capacidade de elaborar o denominado regulamento de empresa, que fixará as regras gerais a serem observadas no âmbito empresarial. (PAES, 2011, p. 23)

É relevante observar que o poder de direção é estrutural, e, não, de perseguição, pois representa o exercício estipulado no seu contrato de trabalho, quando é obrigado a cumprir suas metas já estipuladas no contrato, cumprir horários contratuais, ou seja, tudo isso faz parte da competitividade do mercado, não vindo a configurar Assédio Moral.

Por fim, integra o poder empregatício o de exercer a atividade disciplinar, que importa assegurar ao empregador um conjunto de prerrogativas destinadas a propiciar a fixação de sanções aos empregados em decorrência do descumprimento por estes de suas obrigações contratuais. (PAES, 2011, p. 23)

Insera-se nesse contexto, o poder fiscalizatório ou de controle na relação de emprego, ou seja, o empregador fiscaliza e acompanha o desenvolvimento do trabalho de seu empregado. Como explica Arnaldo Bóson Paes:

Também insera-se o poder fiscalizatório ou de controle, pelo qual o empregador detém um conjunto de prerrogativas de fiscalizar as tarefas profissionais, propiciando o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetiva dentro do espaço empresarial interno. (PAES, 2011, p. 23)

Porém, o poder fiscalizatório do empregador não pode exceder suas limitações, pois utilizar do poder diretivo para cometer práticas de desqualificações constantes ao empregado é considerado Assédio Moral.

Impactando a autoconfiança do empregado que passa a se sentir diminuído e, muitas vezes, incapaz de realizar suas funções, sem que ele consiga esquecer com o tempo as atitudes do patrão.

Para CASSAR, (2014, p. 921): “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.”

Da caracterização do Assédio Moral no meio ambiente de trabalho, pode-se afirmar o despeito com a dignidade da pessoa humana, bem como o princípio da proteção do trabalhador, pois o empregador valendo do seu poder de direção pratica condutas vexatórias, vindo a criar metas impossíveis de serem alcançadas, afetando diretamente a saúde do empregado.

Embora na letra da lei e na lavra da doutrina inquestionavelmente os riscos da atividade econômica devam ser suportados exclusivamente pelo empregador, o fato é que este responsabiliza moral e tecnicamente o conjunto de seus empregados por eventual resultado desagradável na produção. A culpa pelos maus resultados acaba por ser transmitida ao polo passivo da relação, qual seja, o conjunto de empregados que não colaboraram adequadamente para o sucesso do empreendimento patronal. É por meio deste discurso, aliado ao poder diretivo do empregador, que práticas de assédio moral – sobretudo aquelas coletivamente desenvolvidas – ganham espaço no hodierno cenário do direito do trabalho. (MUÇOUÇA, 2014, p. 96).

Nessa vereda, o artigo 483 da CLT estabelece ao empregado a possibilidade de rescindir o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização pelo afrontamento a sua dignidade humana.

Nem todas as medidas de proteção adotadas pelo empregador são lícitas, pois o poder de direção se dá na preservação de um direito da empresa e não as que interfiram na vida privada do empregado, aí sim, passando serem ilícitas as medidas.

Em decisão, o Tribunal Superior do Trabalho - TST julgou nos autos AIRR 429720105120015 42-97.2010.5.12.0015, o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista fundamentando-o pela caracterização do Dano Moral em face do excesso do poder diretivo:

EMENTA: DANO MORAL – REVISTA DE ARMÁRIO – PODER DIRETIVO E FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR – EXCESSO – ATO ILÍCITO CONFIGURADO. A reclamada extrapolou seu poder diretivo e fiscalizatório, ao proceder à revista do armário do reclamante, sem sua prévia autorização ou presença, retendo até objetos pessoais. Não se trata de simples procedimento administrativo, em que a empresa, na presença do empregado, pode ter acesso ao seu armário, para retirada de objetos não pessoais, como equipamentos de proteção individual, mas de invasão à

privacidade, ou seja, o armário que foi colocado à disposição do reclamante para guarda até mesmo de objetos pessoais.¹¹

Nessa primeira parte da decisão, já podemos verificar que o poder diretivo e fiscalizatório do empregador tem limites.

A partir do momento que foi cedido um espaço para o empregado guardar suas coisas, é espaço destinada à sua privacidade, e qualquer verificação sem sua prévia autorização ou presença, torna-se um ato ilícito, violando sua intimidade e vida privada.

Assim, continua a decisão do Tribunal Superior do Trabalho – TST:

O referido armário, como revela o TRT, possuía chave, o que evidencia, sem dúvida, seu uso personalíssimo, que, uma vez violado, resulta em dano à intimidade e à vida privada. Demonstrado, pois o ato ilícito, bem como o dever de indenizar, permanece intacto o art. 186 do Código civil. Agravo de instrumento não provido. (TST – AIRR: 42972010512001542-97.2010.5.12.0015, Relator: Milton de Moura França, Data de Julgamento: 16/11/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2011)¹²

Se for lhe dada uma ordem que seja de cunho ilegal, por exemplo, o empregado não é obrigado a estar efetuando o trabalho, e esta negativa não pode prejudicá-lo dentro da empresa, muito menos ser dispensado pelo empregador.

Assim, o empregado não poderá ser forçado a cumprir uma atribuição que não esteja de acordo com suas habilidades e conhecimentos técnicos, podendo ocasionar vários riscos ao seu estado psicológico, podendo até originar uma redução de sua capacidade na condição profissional.

2.3 – Discriminação no Trabalho

O empregado sofre discriminação desde a escravidão, contudo, por mais que tenha sido abolida no ano de 1888 a através da Lei Áurea, ainda encontramos negros sendo tratados em condições análogas ao trabalho escravo.

¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20851958/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-429720105120015-42-9720105120015-tst>. Acesso em 20.11.2016

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20851958/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-429720105120015-42-9720105120015-tst>. Acesso em 20.11.2016

Inicialmente afirma-se que nem sempre o ser humano percebeu a si mesmo como uma espécie digna de respeito e de valorização ética. Em muitos ambientes socioculturais e em muitos momentos da história o ser humano percebeu a si mesmo como apenas como um objeto de produção-consumo. (SANTOS FILHO, 2017, p. 107-108)

A discriminação é algo que atinge a moral, a imagem, a honra da pessoa humana, e que se alastra no âmbito familiar, educacional e do trabalho, podendo levar a uma a uma deterioração psicológica, influenciando em seu comportamento de vida.

Infelizmente, vivemos em uma desigualdade social não só pelo quesito financeiro, mas também por questão de cor e raça, gerando uma exclusão social. Nos dias de hoje dificilmente vemos em propagandas televisas a imagem de uma pessoa negra, até mesmo podemos citar as novelas, que sempre exercem papéis de escravos ou marginais e sua moradia relacionado a favela.

Ambas, desigualdade social e discriminação, se articulam no que se convencionou denominar “exclusão social”: impossibilidade de acesso aos bens materiais e culturais produzidos pela sociedade, e de participação na gestão coletiva do espaço público — pressuposto da democracia. Por esse motivo, já se disse que, na prática, o Brasil não é uma sociedade regida por direitos, mas por privilégios. Os privilégios, por sua vez, assentam-se em discriminações e preconceitos de todo tipo: socioeconômico, étnico e cultural. Em outras palavras, dominação, exploração e exclusão interagem; a discriminação é resultado e instrumento desse complexo de relações. (Parâmetros Curriculares Nacionais, 2001, p. 19).

Tamanho é o sofrimento de quem passa por esta discriminação, pois seu recomeço de vida, sua luta diária não é apenas por uma qualificação melhor através dos estudos, mas sim cada dia tentar reestruturar seu psicológico, sua moral, buscar forças para passar por esta barreira que está enraizada em muitos seres humanos por fatores histórico-cultural.

Estas condições Bio-piscossociais inadequadas estão na origem do aparecimento de condutas e atitudes inadequadas bem como conseqüências para a saúde e bem estar dos(as) trabalhadores(as): estresse, Burnout Post Traumatic Stress Disorder (PTSD).[...] Certas características próprias de cada pessoa determinam a magnitude e natureza das suas reações e as conseqüências que surgirão. (VIEIRA, 2005, p.18)

A dignidade humana de qualquer pessoa não se iguala e nem se distingue pela cor, raça, gênero, condição social, com direito à vida digna e que busca um bem comum em sociedade.

Kenza Borges Sengik citando a afirmação de Célia Rosenthal Zisman expressa bem que todas as pessoas precisam para alcançar sua dignidade:

Célia Rosenthal Zisman afirma que “para alcançar a sua dignidade, o indivíduo precisa viver de acordo com seus valores, desde que estes estejam adequados com a preservação dos direitos alheios” e completa que a pessoa deve ter garantia a faculdade de escolha. “A integridade física e espiritual do homem é irrenunciável, pertence à sua individualidade autonomamente responsável. Garante-se a integridade e a identidade da pessoa pelo livre desenvolvimento da personalidade.” (SENGIK, 2014, p.74)

Em nenhum momento está descrito a palavra discriminação, exclusão, distinção, atingindo diretamente os direitos de personalidade, a dignidade da pessoa humana, muitas vezes gerando humilhação, estresse e até mesmo acarretando em depressão.

A dignidade fundamental de uma pessoa é obter o reconhecimento do seu trabalho, da sua busca de melhorias, dentro do ambiente do trabalho com uma convivência pacífica, em busca do bem-estar seja físico ou mental.

A Lei nº 9.029/1995 proíbe qualquer prática discriminatória quanto à admissão, manutenção ou ao rompimento do vínculo laboral, por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. (GUNTHER, ALVARENGA, BUSNARDO, SILVA, 2016, p.108). Com relação à discriminação por doença grave já temos súmula do TST a 443:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (BRASIL, 2016, p. 1836)

O ato de dispensar o empregado sem justa causa, nem sempre é ato discriminatório, pois o empregador tem este direito caso o queira fazer, desde que não seja por discriminação, pois nesse caso, cabe a reintegração do empregado a sua função.

O empregador através do seu poder diretivo deve administrar da melhor forma para o andamento da empresa, oferecendo um ambiente saudável, gerando bem-estar aos seus empregados. Em relação ao poder diretivo falaremos mais adiante.

Porém, como já foi vislumbrada a proibição da discriminação, muitos empregadores por ter este poder diretivo e por o empregado depender financeiramente daquele trabalho para

manter sua família ou seu próprio sustento, utiliza de meios ardilosos, e muitas vezes utilizando do Assédio Moral.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT em seus artigos 373-A e 461 disciplinam algumas vedações neste sentido. Além destas trabalhistas, também existem as sanções criminal, civis e administrativas.

Como já citado, há uma lei que prescreve o combate a discriminação no ambiente de trabalho e até mesmo nos meios e modos de contratação e dispensa do trabalhador, que é a lei n. 9.029/1995.

Além da sanção criminal, a norma mencionada estatui mecanismos de natureza civil e trabalhista. O art. 3º da Lei n. 9029/1995 estabelece multa administrativa para o empregador que discriminar o empregado, bem como proibição de obtenção de empréstimo ou financiamento junto a instituições bancárias. Já o art. 4º faculta ao empregado, vítima do rompimento do contrato de trabalho por motivo discriminatório, optar entre a reintegração e a indenização em dobro da remuneração do período de afastamento (art. 4º, I e II). (GUNTHER, ALVARENGA, BUSNARDO, SILVA, 2016, p.110).

Contudo, é de faculdade do empregado fazer a opção do tipo de sanção que deverá ser imposta à empresa, quais delas satisfarão melhor a reparação. O Tribunal Superior do Trabalho - TST tem este entendimento:

RECURSO DE REVISTA. DOENÇA GRAVE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ART. 4º DA LEI 9.029/95. ALCANCE. Segundo o disposto no art. 4º da Lei 9.029/95, é facultado ao empregado vítima de dispensa discriminatória optar pela readmissão com remuneração integral do período de afastamento ou percepção em dobro da remuneração correspondente ao período de afastamento. Como o Tribunal Regional condenou a reclamada ao cumprimento de ambas (reintegração e pagamento em dobro), verifica-se ofensa a referido dispositivo, competindo a esta Corte restringir a condenação, observada a opção feita pelo reclamante na petição inicial. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RECURSO DE REVISTA: RR 15454120105150090; Sexta Turma; Relator Augusto César Leite de Carvalho; Julg. 5 de Agosto de 2015, DEJT 21/08/2015)¹³

Como pode ser observada a discriminação sofrida pelo empregado, é uma das formas mais violentas de agressão, pois atinge diretamente a sua dignidade.

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/222714028/recurso-de-revista-rr-15454120105150090>. Acesso em 18.09.2016

Qualquer prática discriminatória é recriminada pela nossa Constituição federal de 1988 em seu art. 3º, IV que prescreve como um dos objetivos fundamentais é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

E no artigo 5ª, inciso X da CF¹⁴ prescreve que não poderá ser violado a honra, intimidade e a vida privada, estando sujeito a indenização por danos morais.

2.4 – O Assédio Moral

O Assédio Moral no trabalho é algo que vem aumentando gradativamente no Brasil, apesar de que existe há muito tempo, contudo, mas se partirmos da Revolução Industrial no século XVIII, onde os empregados começaram a ser mais explorados, homens, mulheres e até mesmo crianças. Também, nesta época surgiu o Direito do Trabalho.

Para tal análise, convém registrar a diferenciação entre assédio e Assédio Moral:

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o Assédio Moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador. (CASSAR, 2014, p. 920).

O Assédio Moral também é conhecido como “mobbing”, Amarildo Carlos de Lima e Simone Pereira destaca que:

O mobbing – Do inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, perseguir e sitiar, o termo foi utilizado presumivelmente pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, destacando a violência de grupos infantis dentro das escolas alemãs, especificadamente contra determinadas crianças. Na década de 1980, o psicólogo Hienz Leymann, de origem alemã, erradicado na Suécia, introduziu o conceito *mobbing* para descrever as formas severas de assédio dentro das organizações “em manobras hostis freqüentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa (HIRÍGOYEN, 2005, P. 77). (LIMA, PEREIRA, 2009, p.21)

¹⁴ Art. 5º, X da CF - 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;

João Luis Vieira Teixeira apresenta em sua obra a conceituação de Assédio Moral descrita na Lei Municipal n. 13.288, do ano de 2002, de São Paulo/SP, assim o Assédio Moral é:

“todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforço.” (TEIXEIRA, 2013, p. 19-20)

Houve aumento de jornada de trabalho de maneira excessiva, sem ter remuneração de acordo com o trabalho e muito menos salubridade no meio ambiente de trabalho, pois a busca era aumentar a produtividade e o lucro.

Se compararmos com o avanço da globalização entre século XX e início do século XXI, esta forma de tratamento com o empregado só aumentou, e os abusos dentro do ambiente de trabalho também, principalmente o Assédio Moral.

O Assédio Moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos, ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. (PRATA, 2008, p. 57)

O respeito da salubridade do meio ambiente de trabalho deve estar entre os primeiros pilares da relação de emprego.

Quando a relação entre empregador e empregado foge da fraternidade, o bem comum, da abertura para o Assédio Moral de forma a afrontar a dignidade humana do empregado. Sendo objeto de perseguição, humilhação, recebendo críticas desonrosas de forma pública.

Por isso, considera-se o meio ambiente do trabalho não um mero direito trabalhista; ele é muito mais que isto: trata-se de um direito fundamental do trabalhador como cidadão e ser humano, norteado no art. 1º da Carta Maior, que, entre outros fundamentos da República Federativa do Brasil como importantes valores.

O Assédio Moral é um tema relevante dentro do sistema jurídico brasileiro, que nos instiga a querer pesquisar, estudar mais, ir mais além do que as poucas doutrinas ainda abordam sobre o tema, de forma específica.

Deste modo, a vítima do Assédio Moral, ou seja, o empregado tem o amparo da lei para se valer da rescisão indireta e pleitear indenização. Além disso, o mesmo ocorre se o empregador não cumprir as obrigações do contrato; querendo prejudicar o empregado reduzindo o seu trabalho, reduzindo salário sem motivo expresso em lei; e também ele ou seus prepostos praticarem ato lesivo da honra e boa fama contra o empregado.

E os sintomas do Assédio Moral como desequilíbrio emocional, autoestima baixa entre outras, continuará existindo no ambiente laboral.

O Direito do Trabalho deve se preocupar em erradicar a prática do Assédio Moral, incentivando estudos específicos sobre o tema, com isso permitindo os empregados terem mais acesso a essas informações, suas bases teóricas.

Sobre o tema afirma Hádassa Dolores Bonilha Ferreira:

Assim, dentro do contexto globalizado, além da ameaça do desemprego estrutural que assusta o mundo todo, do subemprego, da demissão, da extinção de postos de trabalho, os trabalhadores precisam estar preparados para participarem de uma competição desumana. Nela não existe nenhuma garantia de que sua dignidade, sob o aspecto de ser respeitado como pessoa humana, será observada e conservada, nem por seus superiores hierárquicos, nem pelo Estado, uma vez que a dinâmica do mercado exige uma total flexibilização dos direitos trabalhistas, muitas vezes resumida à verdadeira renúncia de direitos. (FERREIRA, 2004, p. 32-33)

O empregado tem a proteção da legislação trabalhista, mas para ter esta proteção deve levar a prova judicial acerca da prática do Assédio Moral, pois a prova incumbe a quem alega.

O Assédio Moral possui alguns objetivos específicos, por exemplo, atinge a parte psíquica do trabalhador ventilando progressivamente o seu emocional, o seu profissional, fazendo com que passe a aceitar passivamente a determinadas condições de humilhação e constrangimento, a más condições de trabalho.

O professor MUÇOUÇA (2014, p. 134) concorda com a afirmação de Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt afirma que, em face da modernização das relações de trabalho e da hierarquia rígida das empresas como um todo, encontra-se o favorecimento de situações de assédio que não são apenas sexuais, mas também psicológico ou morais.

Mesmo diante da dificuldade do empregado provar tal agressão, não deve se calar e aceitar que sua dignidade continue sendo denegrada pelo empregador.

Os artigos 1 e 12 da Declaração Universal dos direitos humanos são bem claros e conceituados:

Artigo 1 - “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. Artigo 12 - “Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques a sua honra e reputação. Todo o homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”.¹⁵

O respeito da salubridade do meio ambiente de trabalho deve estar entre os primeiros pilares da relação de emprego.

Por isso, considera-se o meio ambiente do trabalho não um mero direito trabalhista; ele é muito mais que isto: trata-se de um direito fundamental do trabalhador como cidadão e ser humano, norteado no art. 1º da Carta Maior, que, entre outros fundamentos da República Federativa do Brasil, inscreve-se como importantes valores.

Na prática de Assédio Moral vemos lesionada, sem retórica, a própria dignidade da pessoa humana: dignidade do exato sentido de que apenas o homem a possui, pois somente ele tem consciência de que há, em seu ser, um valor interno, impossível de torna-se vendável. Por isto, independentemente do comportamento moral de qualquer pessoa, ela sempre será considerada digna, e seus direitos de personalidade deverão ser sempre respeitados, tendo em vista ser a dignidade da pessoa humana o valor supremo da democracia. Sem respeito a ela, sequer haverá falar-se em Estado Democrático de Direito, por faltar-lhe fundamento, conforme já mencionamos. (MUÇOUÇA, 2014, p. 155)

Nos dias de hoje percebe-se o aumento de empregados que sofrem agressões de Assédio Moral advindo do empregador, muitas delas de forma preconceituosa, atingindo sua cor, raça, credo, opção sexual entre outras formas.

O Direito deve existir em função da sociedade, sair em defesa da harmonia social para que possamos através do desenvolvimento individual e/ou coletivo chegar a uma das funções sociais, que é o bem geral de todos.

¹⁵ Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm> - Acesso em 12.01.2017.

Para (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI, BARROS, 2016) hoje na relação de emprego é um palco onde acontecem vários abusos, justamente pela fragilidade do empregado. Os maus-tratos nos locais de trabalho são recorrentes na história brasileira, primeiro com a mão de obra escrava, depois a exploração dos imigrantes. É evidente que o Assédio Moral é consequência do modelo de produção instaurado, com o empregador como detentor do poder social dessa relação.

Os fatos que ocorrem no ambiente de trabalho não podem ser ignorados da realidade, como se fosse parte do trabalho ser hostilizado, humilhado, por depender do ganho de sua produtividade.

Um das coisas que não pode ser questionada é a atuação do Direito diante das contingências que se apresentam na complexidade do mundo atual.

Segundo MUÇOUÇA a tutela da personalidade moral do empregado não pode ser vista de forma taxativa, pela abrangência das possíveis situações.

A tutela de personalidade moral do empregado esvaia-se num sem-número de possíveis situações, sendo tantas – e de per si tão abrangentes – que seria, certamente, um esforço inútil tentar relacioná-las. Poder-se-ia falar acerca da tutela da segurança preventiva física e psíquica no trabalho, ou sobre o direito do trabalhador de manifestar sua própria opinião, ou direito à dignidade (pessoal, profissional) e intimidade em cotejo com os novos modelos de vigilância eletrônica existentes nas relações de emprego, etc. São inúmeros os exemplos, e jamais taxativos. (MUÇOUÇA, 2014, p. 199)

O Direito deve estar atento a estes conflitos e o legislador deve captar a vontade coletiva e transportá-las através de leis.

O Direito do Trabalho vem avançando cada vez mais na proteção do empregado, visto que no Brasil, a dignidade da pessoa humana nem sempre é respeitada.

[...] a Constituição Federal não reconheceu de modo expresso e direto um direito à integridade física ou corporal como direito autônomo, muito embora não se questione que, na condição de elemento essencial à dignidade da pessoa humana e identidade e integridade pessoal, a proteção da integridade corporal (física e psíquica) assume a condição de direito fundamental da mais alta significação. (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2017, p. 425)

Os maus-tratos sofridos pelos empregados no ambiente laboral se manifesta das relações autoritárias dos empregadores à sombra dos mais diversos meios de perseguição fazendo com que o convívio seja de forma destrutiva, ordeira, e não de forma pacífica, produtiva e equilibrada no ambiente de trabalho.

Em suma, é possível afirmar que na seara do Direito do Trabalho o Assédio Moral é uma realidade já vivenciada por alguns empregados, vindo a trazer consequências diretas, como relação com os próprios colegas de trabalhos, familiares e muitas vezes na vida em sociedade.

O Assédio perpetrado contra uma ou mais pessoas trará consequências também aos seus colegas de trabalho, que poderão aproveitar-se ou não da situação; trará consequências diretas às relações familiares, de vizinhança, e mesmo, por vezes, ao sistema de seguridade social (especialmente sistema de saúde e previdenciário). (MUÇOUÇA, 2014, p. 200)

A moral tem como função estreitar no ambiente social do trabalho as relações entre o empregado, empregador e a sociedade, uma estrutura social existente para que se possa viver e trabalhar em perfeita harmonia.

E quando não há esta harmonia, gera um conflito de interesse, atingindo diretamente os valores éticos e morais.

Mas, no meio ambiente de trabalho a pressão laboral exercida pelo empregador não deve ser confundida com os atos ilícitos que geram o Assédio Moral.

2.4.1 - Diferenças entre o Assédio Moral e Pressão Laboral

Como já abordado, no Assédio Moral há uma perseguição constante ao empregado pelo empregador, mas não de forma profissional e sim violenta levando a pessoa à exposição repetitiva de situações constrangedoras que podem causar danos físicos e psicológicos.

Por outro lado, o empregador pode ao fiscalizar o trabalho, exigir maior produtividade do empregado, desde que não passe dos limites legais.

Embora as diferenças sejam sutis e subjetivas, não se pode confundir Assédio Moral com pressão de trabalho. Um mero problema de relacionamento ou estresse não é Assédio Moral.

O Assédio Moral é constituído por dois tipos o vertical e o horizontal. O primeiro tipo de assédio o vertical é aquela violência cometida pelo empregador em relação ao empregado, ou seja, quando há uma relação hierárquica entre o agressor e a vítima.

Já o Assédio Moral horizontal, é quando a violência é deflagrada entre os próprios companheiros de trabalho, ou seja, entre empregados que obtém o mesmo nível hierárquico, não possuindo nenhuma relação de subordinação entre si.

Assim entende (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI, BARROS, 2016) o Assédio Moral vertical é aquele praticado pelo indivíduo hierarquicamente superior contra subordinado, por sua vez, no Assédio Moral horizontal é aquele praticado por indivíduos do mesmo nível hierárquico.

No assédio há uma perseguição constante de um empregado ou um grupo, levando a pessoa à exposição repetitiva de situações constrangedoras que podem causar danos psicológicos.

As desqualificações constantes vão minando a autoconfiança do trabalhador que passa a se sentir diminuído e muitas vezes incapaz de realizar suas funções, sem que ele consiga esquecer com o tempo as atitudes do patrão.

O Assédio Moral possui alguns objetivos específicos, como que atinge a parte psíquica, que vem a desestabilizar emocionalmente, vindo atingir seu profissional, fazendo com que se sujeite passivamente a determinadas condições de humilhação e constrangimento, a más condições de trabalho, podendo chegar ao ponto de pedir demissão por não aguentar tais agressões.

Já a pressão no local de trabalho é conjuntural, estrutural, não é perseguição. Exercer o que está estipulado no seu contrato de trabalho, quando é obrigado a cumprir suas metas já estipuladas no contrato, cumprir horários contratuais, ou seja, tudo isso faz parte da competitividade do mercado, não vindo a configurar Assédio Moral.

As consequências de um convívio discriminatório, pode se estender no âmbito familiar e até mesmo com os colegas de trabalho, na sociedade, no ambiente escolar, podendo adquirir complexos e traumas irreversíveis.

2.4.2 - Sujeitos do Assédio Moral

Nos dias, de hoje, percebe-se o aumento de empregados que sofre Assédio Moral advindo do empregador, muitas vezes de forma preconceituosa, atingindo: a etnia, ao credo, a opção sexual, entre outras, formas.

Segundo José Eduardo Lourenço dos Santos:

Em uma democracia, ou seja, em um Estado democrático de Direito, todos são livres para se manifestarem da melhor forma que entenderem possível, desde que não interfiram nos direitos dos outros, evitando-se os conflitos pessoais em nível local, e a própria guerra em nível mundial, pois se isso ocorrer voltar-se-á ao nosso estado primitivo, no qual cada um atua de forma

da própria preservação, sem se importar com os demais, sem se importar com o grupo a qual pertence. (SANTOS, 2017, p. 73)

O Direito deve existir em função da sociedade, sair em defesa da harmonia social para que possamos por meio do desenvolvimento individual e coletivo em conjunto chegar a uma das funções sociais deste que é a promoção do bem geral de todos.

Assim, os fatos que ocorrem no ambiente de trabalho não podem ser ignorados da realidade, como se fosse parte do trabalho, e o empregado hostilizado, humilhado, por depender do ganho de sua produtividade.

Segundo Muçouçah (2014, p. 199), a tutela da personalidade moral do empregado não pode ser vista de forma taxativa, mas pela abrangência das possíveis situações:

A tutela de personalidade moral do empregado esvaia-se num sem-número de possíveis situações, sendo tantas – e de per si tão abrangentes – que seria, certamente, um esforço inútil tentar relacioná-las. Poder-se-ia falar acerca da tutela da segurança preventiva física e psíquica no trabalho, ou sobre o direito do trabalhador de manifestar sua própria opinião, ou direito à dignidade (pessoal, profissional) e intimidade em cotejo com os novos modelos de vigilância eletrônica existentes nas relações de emprego, etc. São inúmeros os exemplos, e jamais taxativos.

Para MUCOUÇA (2014, pp. 198-202) há dois tipos de Assédio Moral: o individual, que parte de determinada pessoa ou de gestor, e o institucional, quando a empresa ou instituição está comprometida com uma modalidade de perseguição, seja ela racial, cultural ou religiosa, para, em alguns casos, assegurar determinados procedimentos corruptos.

O Assédio Moral numa visão mais jurídica viola os deveres contratuais, os princípios da boa-fé, não discriminação, entre outros. Em decorrência disso, ocorrem grandes problemas para o empregado, em razão da personalidade e dignidade, chegando até mesmo a ter problemas de saúde.

Nesta seara, temos os sujeitos do Assédio Moral, de acordo com as palavras de ALKIMIN:

O sujeito ativo é o acoassador, assediador ou agente, empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico. O sujeito agressor pode ter variadas denominações como: assediador, perverso, acoassador, sendo que normalmente esta figura recai em alguém que para demonstrar ter autoestima e poder, acha necessário rebaixar os outros, não admitindo suas falhas e não valorizando suas ações, sendo arrogante, amoral e capaz de se apoderar de trabalhos alheios com

intuito de demonstrar uma sabedoria que não possui. (ALKIMIM, 2008, p.41)

Deve ser observado também que o assediador pode agir de maneira mais cautelosa, estimulando o próprio empregado a cometer um ato ilícito oferecendo benefícios, gratificações, e estando dentro da organização da qual fazem parte, busca defender o emprego que possui, pois está pensando exclusivamente no benefício oferecido pelo empregador.

A vítima é o empregado que sofre o Assédio Moral, de forma reiterada. Segundo GUEDES:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidiioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. (GUEDES, 2003, p.69)

Difícil imaginarmos que em razão da superioridade hierárquica, o empregador utiliza desse meio agressivo no meio ambiente de trabalho, pois muitas vezes essas agressões não são perceptíveis ao primeiro momento.

O mesmo se vale de manobras, para confundir a vítima, ou seja, o empregado, para que assim, inverta a realidade dos fatos, passando a acreditar que foi através das suas reações aos atos que foram inadequadas perante o empregador.

E diante dessa situação, fazendo com que seus colegas de trabalho também venham acreditar que se houve alguma agressão assediadora pelo empregador, é porque foi consentido pelo empregado.

Nesse sentido entende Márcia Novaes Guedes:

As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão. (GUEDES, 2003, p.69)

Portanto, as perseguições praticadas pelo empregador, como objetivo dessas agressões, desestruturar o empregado, seja de forma física ou mental, com o intuito de afastá-la do local de trabalho, ou seja, estimular para que peça demissão.

Fazendo com que o empregado fique desestimulado, desacreditando de si mesmo e de suas capacidades laborais.

2.4.3 - Os meios de agressão do Assédio Moral

Os maus-tratos sofridos pelos empregados, no ambiente laboral, manifestam-se nas relações autoritárias dos empregadores à sombra dos mais diversos meios de perseguição fazendo com que o convívio seja de forma destrutiva, ordeira, e, não, de forma pacífica, produtiva e equilibrada, além disso, é possível afirma que a pratica de tal conduta transcende a relação de empregado e empregador, incorporando no meio ambiente do trabalho como um todo, na família, na seguridade social, entre outros meios.

Chegamos ao ponto central do Assédio Moral, que é vislumbrarmos as principais situações que podem ocorrer no meio ambiente de trabalho.

DEGRADAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- ◆ Retirar da vítima a sua autonomia; ◆ Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas; ◆ Contestar sistematicamente as decisões da vítima; ◆ Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada; ◆ Privar a vítima de acessar seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.; ◆ Retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas; ◆ Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências; ◆ Pressionar a vítima para que esta não exija seus direitos; ◆ Agir de modo a impedir ou dificultar que a vítima obtenha promoção; ◆ Causar danos em seu local de trabalho;
- ◆ Desconsiderar recomendações médicas; ◆ Induzir a vítima ao erro.¹⁶

No primeiro momento apresentamos a forma de degradação de maneira proposital do empregador, nas condições de trabalho oferecidas ao empregado.

São situações que acontecem diariamente no trabalho, porém, fatos desconhecidos do empregado, não sabendo que essas condições degradantes apresentadas são formas de Assédio Moral.

ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO:

- ◆ Interromper a vítima com frequência; ◆ Não conversar com a vítima, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas; ◆ Comunicar-se unicamente por escrito; ◆ Recusar contato, inclusive visual; ◆ Isolar a vítima do restante do grupo; ◆ Ignorar sua presença, e dirigir-se apenas aos outros; ◆ Proibir que colegas

¹⁶ UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Assédio moral no trabalho. Disponível em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=430. Acesso em 05.03.2017.

falem com a vítima e vice-versa; ♦ Recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo.¹⁷

No segundo momento, apresentamos o avanço das formas que caracterizam o Assédio Moral, o isolamento, a recusa em prestar informações relativas ao trabalho, a proibição de estar sempre no mesmo ambiente que outros colegas de trabalho.

Dessa maneira o empregador vai reduzindo a autoestima do empregado, pois assim, vai sentir inútil ao bom andamento da empresa, contudo, mais uma vez por falta de conhecimento, não imaginará que está sendo vítima de Assédio Moral.

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE: ♦ Fazer insinuações desdenhosas; ♦ Fazer gestos de desprezo para a vítima (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.); ♦ Desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados; ♦ Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima; ♦ Atribuir problemas de ordem psicológica; ♦ Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico; ♦ Criticar acerca de sua vida particular; ♦ Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas; ♦ Atribuir tarefas humilhantes.¹⁸

Ao chegarmos ao terceiro momento, podemos perceber, que a maneira mais cruel do Assédio Moral é o atentado contra a dignidade da pessoa humana.

Para (TEIXEIRA, 2013) as empresas como punição ao empregado que não atingir sua meta de produtividade, obriga a usar roupas femininas, fazendo com que de forma vexatória passe a dançar, não bastando esses atos, ainda intitula como pior empregado do mês.

Podemos perceber o leque de situações que configuram o Assédio Moral, condutas reprováveis, e grave risco econômico para a empresa, pois, um empregado deprimido não exerce sua função com qualidade e eficiência.

VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL: ♦ Ameaçar a vítima de violência física; ♦ Agredir fisicamente; ♦ Comunicar aos gritos; ♦ Invadir sua intimidade, por meio da escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas etc.; ♦ Seguir e espionar a vítima; ♦ Danificar o automóvel da vítima; ♦ Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas; ♦ Desconsiderar os problemas de saúde da vítima.¹⁹

¹⁷ UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Assédio moral no trabalho. Disponível em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=430. Acesso em 05.03.2017.

¹⁸ UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Assédio moral no trabalho. Disponível em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=430. Acesso em 05.03.2017.

¹⁹ UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Assédio moral no trabalho. Disponível em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=430. Acesso em 05.03.2017.

No quarto e último momento de situações que geram Assédio Moral, já nos deparamos de uma forma de agressão mais de contato pessoal, seja, verbal, física ou sexual.

Todas essas agressões citadas já apresentam situações de perseguição, transformando a vida do empregado dentro da empresa insustentável, sem um meio ambiente sadio, passando por situações reiteradas.

A importância é tanto em relação da dignidade da pessoa humana das pessoas, e na relação de trabalho a imagem a honra e a moral do empregado, que está descrita esta proteção na Constituição Federal no art. 5º inciso X²⁰.

Cada ser humano é composto de sentimentos diferenciado, sendo único de cada um, e as pressões e abusos sofridos durante sua vida, afetará diretamente na sua personalidade.

E quanto mais intenso for esse episódio, mais grave será a consequência em relação à saúde da vítima, porquanto causa um desgaste progressivo, o que leva a comprometer a vida do empregado, no que diz respeito à autoestima e valorização referente às relações de empregado, sociais e afetivas na família.

2.5 - Dano Moral na relação de emprego

Podemos encontrar em nosso ordenamento jurídico uma proteção especial aos direitos de personalidade, entre os quais a respeito da moral do empregado, assim, também compreendendo: o direito à vida, à integridade física e moral, à liberdade e à vida privada; e que visam preservar e resguardar a dignidade humana de pessoa.

Importante destacar que o nosso direito positivo reprime e prevê modos de reação a qualquer conduta que viole os direitos de personalidade, e com isso impõe algumas sanções ao transgressor na esfera cível.

Uma destas sanções é o direito à indenização, previsto no art. 5º inc. X da CF pelo dano moral sofrido.

Antes de adentrarmos no dano moral, é de grande valia contextualizar a pessoa humana, Cristian de Paul de BARCHIFONTAINE na obra organizada juntamente com Léo Pessini, descreve o ser humano como um ser físico, psíquico, social e espiritual.

Apresentamos através da citação as quatro dimensões do ser humano, sendo a saúde física, a saúde psíquica, a saúde social e a saúde espiritual.

²⁰ Art. 5º - X da CF - 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;

Lembremo-nos sempre de que o sujeito da nossa atenção é a pessoa humana. Essa é um ser físico, psíquico, social e espiritual. Para entender melhor, usarei a palavra saúde no sentido ideal para qualificar as quatro dimensões do ser humano: *Saúde física*: é a ausência de mutilações, de lesões, de dor, de cansaço, de fome, de sede. É o desenvolvimento normal do indivíduo, é o equilíbrio entre os componentes orgânicos; *Saúde psíquica*: implica orientação no tempo e no espaço, ausência de alienação, capacidade de equilibrar-se nas diversas situações de vida, autorrealização, abertura para o outro e para si mesmo, liberdade de pensamento, de expressão e de criação; *Saúde social*: é o ajustamento do indivíduo no grupo social (entende-se por ajustamento a capacidade que a pessoa tem de situar, de se relacionar com as outras). A saúde social implica habitação adequada, equilíbrio dos fatores econômicos (trabalho e salário condizentes), lazer, educação (que permita, pela observação e análise, o questionamento da realidade), amizade, simpatia, relacionamento; *Saúde espiritual*: se revela na maneira de encarar a vida: toda pessoa tem uma finalidade na vida, sede de um absoluto (transcendente). Para os cristãos, *Deus*; para os muçulmanos, *Alá*; para os ateus, o *Homem*. Esse absoluto é fundamental para a superação das dificuldades, de um sofrimento ou de uma doença. (BARCHIFONTAINE, 2012, p. 361)

Com esta belíssima descrição de pessoa humana poderá observar melhor como o dano moral vem lesionar o empregado, agredindo desde seu psíquico até mesmo podendo resultar em danos na saúde, como o resultado de uma depressão.

O dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente, cujo conteúdo não é pecuniário.

A moral se faz pela função social que ela cumpre, de acordo com a estrutura social existente, tornando-se necessária para regular e estreitar as relações entre as pessoas tanto no ambiente de trabalho.

A esfera da vida moral está, portanto restrita à esfera dos atos voluntários. As condições do ato voluntário São: primeiro, o conhecimento de si, do ato praticado das circunstâncias e conseqüências, assim como dos fins que se pretenda atingir; segundo, a liberdade na escolha, quando a determinação a agir parte do próprio sujeito. (FARIA, 1994, p.75)

Na cidade de Chicago, no ano de 1993, o Parlamento Mundial das Religiões, através da Declaração para uma Ética Mundial, proclamou que a Regra de Ouro é o princípio comum da grande maioria das religiões. A declaração inicial, que continha a frase “devemos tratar os outros como queremos que os outros nos tratem”.

Uma questão para deixar claro, que não é imoral compensar o dano moral sofrido pelo empregado em valores, ou seja, indenização em dinheiro, pois apesar de não ser um dano

patrimonial, busca-se amenizar o sofrimento gerado pelos efeitos psicológicos, da imagem, da honra, da moral e autoestima do empregado.

Importante comentar que o dano moral é um dos principais elementos para configurar a responsabilidade civil. O abuso do poder diretivo do empregador (prerrogativa conferida a este por força dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho), o desvio de sua finalidade econômica ou social, ou ainda a violação de qualquer cláusula do contrato de trabalho (como acossar o empregado na tentativa de usurpar-lhe o direito à promoção social no emprego, negar-lhe o direito à estabilidade etc.), constituem atos todos passíveis de responsabilização. Não apenas porque o direito civil é fonte subsidiária formal do direito do trabalho, pelo disposto no parágrafo único do art. 8º da CLT, mas porque a conceituação de responsabilidade civil quanto para o direito do trabalho. (MUÇOUÇA, 2014, p. 156)

Um dos principais interesses do empregado que sofre o dano moral, sob a ótica de sua moralidade, é resguardar seu bem maior, ou seja, a real tutela do bem da vida com dignidade que lhe é de direito.

Pautando-se do acelerado aumento de conflitos de interesses não solucionados no âmbito extrajudicial, o empregado deve cobrar através da Justiça Trabalhista uma resposta rápida e adequada as lesões sofridas.

A moral é uma teoria da convivência justa com os outros, está relacionado a forma individual de conquistas, com o respeito que deve ter perante aos outros, colocando em prática a regra de ouro.

Desse modo, o empregado deve ser visto como uma pessoa no ambiente de trabalho e não com um objeto para exercer sua função. O empregador com uma visão apenas comercial, voltada nos lucros que deve ser atingido, utiliza-se de meios que ao denegrir o empregado, faz o medo e angustia tomar posse do ambiente.

2.5.1 - Consequências do Assédio Moral

A qualificação de uma pessoa está voltada ao seu caráter, sua moral, respeitando sempre a dignidade humana do próximo, com iguais garantias e direitos fundamentais, mas não só na teoria e sim colocado em prática diariamente.

A dignidade de uma pessoa é atingida de forma violenta, desonrosa, é indispensável ponderar que, uma situação de Assédio Moral equivale a uma situação estressante para a vítima, assim, danificando sua saúde.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua convenção 155, art.

3 – e, esclarece o termo saúde com relação ao trabalho:

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.²¹

A identificação do problema no ambiente de trabalho bem como a luta contra sua prática pode ser uma solução para a diminuição do estrago que estes fenômenos possam vir ocasionar de forma silenciosa.

Deve o empregador zelar não somente pela incolumidade física do empregado, mas também por sua saúde mental, sendo que, dentre as várias hipóteses de agressão a esta saúde se destacam as seguintes: a) dar tratamento rigoroso quando das ordens e fiscalização do serviço; b) exigir produtividade superior as forças físicas e mentais do trabalhador. (SILVA, 2008, p. 184)

Possíveis consequências que o empregado possa vir a sofrer, quando é acometido pelo Assédio Moral, também pode observar que a empresa e a sociedade também sofrerão seus efeitos.

Para o empregado: ♦Dores generalizadas; ♦ Palpitações; ♦ Distúrbios digestivos; ♦ Dores de cabeça; ♦ Hipertensão arterial (pressão alta); ♦ Alteração do sono; ♦ Irritabilidade; ♦ Crises de choro; ♦ Abandono de relações pessoais; ♦ Problemas familiares; ♦ Isolamento; ♦ Depressão; ♦ Síndrome do pânico; ♦ Estresse; ♦ Esgotamento físico e emocional;♦ Perda do significado do trabalho; ♦ Suicídio.²²

Ao iniciarmos a exposição das consequências em relação ao Assédio Moral sofrido, no primeiro momento temos as reações físicas e psicológicas do empregado vítima dessa agressão.

Dessa maneira, a reprodução desses sintomas acarretará no ambiente familiar principalmente, pois poderá vir a descarregar sua agressividade no ambiente familiar.

Mas, também pode ter efeitos de desinteresse, revolta, desânimo, aumentando de uso de medicamentos para combater a depressão e até mesmo podendo chegar ao extremo que é o suicídio.

²¹ OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm – Acesso em 28/03/2017.

²² UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Assédio moral no trabalho. http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442 – Acesso em 28.03.2017

Para a organização/empresa: ♦ Redução da produtividade; ♦ Aumento na rotatividade de pessoal; ♦ Aumento de erros e acidentes; ♦ Absenteísmo; ♦ Aposentadoria prematura; ♦ Clima desfavorável para o trabalho; ♦ Exposição negativa da marca; ♦ Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações; ♦ Multas administrativas por manifestações de discriminação; ♦ Licenças médicas; ♦ Demissões.²³

Em relação as consequências do Assédio Moral para a empresa, não são pequenas, pois afeta diretamente a sua ordem econômica.

Para (TEIXEIRA, 2013) a liderança não está ligada ao assédio, um bom líder não procura erro nos outros, que estão preocupados apenas com a manutenção do seu cargo. O líder de uma empresa forma uma equipe de empregados motivados, criando uma sinergia nesse elo, e não só impondo metas e cobrando resultados.

Assim, uma empresa desorganizada, terá sua imagem desgastada, com diminuição na produtividade e aumento de demanda por indenizações relativas ao Assédio Moral, podendo até mesmo chegar à falência.

Como podemos verificar que o dano moral traz inúmeros malefícios a saúde do empregado, a relação de emprego estabelecida é que as partes alcancem seus objetivos, com tratamento adequado, estímulo e respeito.

Caso contrário, além de não alcançar o objetivo esperado, que do empregador é o alcance do resultado desejado, e do empregado o alcance da meta estabelecida, acarretará em problemas para empresa, como a baixa produtividade e com isso uma diminuição de ordem econômica da empresa.

Além disso, o empregador tem a responsabilidade civil de reparar o dano moral sofrido pelo empregado, indenizando-o, desfalcado ainda mais o orçamento da empresa.

O ato praticado pelo empregador contrário ao ordenamento jurídico que ataca a legislação, e contraria os bons costumes, a moral e a dignidade do empregador surgirá uma responsabilidade civil.

O Assédio Moral pode ser enfrentado através dos meios que a Justiça do Trabalho oferece para proteger o empregado que tem sua dignidade humana atingida. Buscando a eliminação dessa forma de violência conferida ao hipossuficiente, incorrerá indenização por danos morais na esfera trabalhista e civil.

²³ UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Assédio moral no trabalho. http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442 – Acesso em 28.03.2017

Dessa maneira, o acesso à Justiça do Trabalho se faz necessária, pois é por meio dela que o empregado vai buscar amenizar o dano moral sofrido, consequência do Assédio Moral praticado pelo empregador, buscando a reparação indenizatória.

O enfrentamento do Assédio Moral frente a dignidade da pessoa humana no trabalho, também pode ser combatido por meio de praticas das ações preventivas, que são estabelecidas dentro da empresa.

Essas medidas devem estimular às boas práticas administrativas e à liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um, capacitando seus empregados para que no combater Assédio Moral e seus danos, venham colocar em prática as medidas preventivas.

CAPÍTULO 3 – PREVENÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO EMPREGADO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL

Devido o dano moral sofrido diante da dignidade humana do empregado por meio do Assédio Moral, apresentaremos as medidas preventivas que a lei trabalhista oferece ao empregado. Bem como o acesso à Justiça do Trabalho, e demais reflexões nas demais leis no ordenamento jurídico brasileiro que podem ser usadas subsidiariamente sistema jurídico trabalhista.

A Emenda Constitucional n. 45/2004, ampliou a competência da Justiça do Trabalho no artigo 114, inciso IV, no caso indenizatório o empregador responderá pelo dano moral causado ao empregado.

Poderá ser verificado que é plenamente cabível a responsabilização civil do empregador na relação de empregado, vindo a arcar com as consequências do dano moral gerado ao empregado através do ato de Assédio Moral, gerando a obrigação de indenizar.

Um primeiro ponto que deve se focado é o fato de que, pela responsabilidade civil o agente que cometeu o ilícito tem a obrigação de reparar o dano causado, buscando restaurar o status quo ante obrigação essa que, se não for mais possível, é convertida no pagamento de uma indenização.

Nesse sentido, cabe a Justiça Trabalhista com a comprovação de que ocorreu o Assédio Moral, estipular a reparação que o empregador deverá arcar. Prevalendo a proteção do empregado, para que não impere o abuso de direito, culminando sempre no excesso do poder diretivo do empregador, com reflexos na esfera da moralidade do empregado.

O limite é a integridade do empregado, preservando sua dignidade e sua intimidade. O empregador tem a obrigação de respeitar a personalidade do empregado, essa obrigação decorre do princípio geral da execução de boa fé da relação contratual.

Os danos morais advindos do Assédio Moral são silenciosos, é comum pessoas que já sofreram ou sofrem estas agressões, deixar de procurar a Justiça, devido a falta de conhecimento específico do tema.

A identificação do problema no ambiente de trabalho bem como a luta contra sua prática pode ser uma solução para a diminuição do estrago que estes fenômenos possam causar na dignidade da pessoa humana do empregado.

O meio ambiente do trabalho é o local onde o empregado passa boa parte da sua vida, cuja qualidade de vida, está em dependência da condição que se encontra nesse ambiente.

As medidas preventivas devem ser introduzidas de modo a permitir que seja atendida as necessidades na relação entre empregado e empregador no meio ambiente de trabalho.

3.1 – Assédio Moral no ambiente de trabalho: uma afronta à dignidade humana

Continuando a aprofundar mais sobre esse tema de tamanha relevância que é a dignidade da pessoa humana, não só no nosso ordenamento jurídico, mas, também, em relação ao respeito e boa convivência no meio ambiente de trabalho.

Quando falamos do mundo interior do ser humano, podemos partir do princípio que este “mundo interior” é uma junção das ciências, do mundo físico, do conhecimento, social e político. Assim, nesta premissa, podemos dizer que cada um dos seres humanos habita em vários mundos, consoante as circunstâncias e o seu pensamento.

O ser humano começa a perceber que em sua volta há diversas realidades que existem independentemente de si, queira ele ou não. Realidades que, não raro, se opõem ao próprio ser humano, e que dificultam a sua compreensão da natureza, desafiando a sua inteligência, a sua sensibilidade, a sua curiosidade e, até a sua resistência física e intelectual.

É fundamento do nosso Estado, ainda, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa. Assim dispendo, nosso constituinte configura o Brasil como um Estado obrigatoriamente capitalista e, ao mesmo tempo, assegura que, nas relações entre capital e trabalho será reconhecido o valor social deste último. No art. 170, a Constituição reforça esse fundamento, ao estatuir que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. (VICENTE PAULO, 2016, p. 90)

Na constituição de 1988 no *caput* do art. 5º²⁴, pode ser observado que este artigo se preocupou e assegurou a proteção do indivíduo, independente de sua cor ou raça, todos têm o direito e proteção à uma vida digna e não ser considerado como um objeto ou coisa apenas.

²⁴ Art. 5º *caput* da CF - “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”.

Para Thomas Hobbes a definição de pessoa passa pela sua função e seu papel social, no *Leviatã*:

Pessoa humana é aquele cujas palavras ou ações são consideradas quer como suas próprias quer como representando as palavras ou ações de outro homem, ou de qualquer outra coisa a que sejam atribuídas, seja com a verdade ou por ficção. (HOBBS, 1983, p. 96).

Esta conceituação para Hobbes quando a pessoa utiliza das suas próprias ações, ela está agindo de forma natural, ou seja, como uma pessoa natural, quando ela não age através de ações próprias e sim subordinadas as ações de outra pessoa, se torna uma pessoa artificial ou fictícia.

A dignidade humana relaciona-se com o mínimo existencial, não significa apenas a garantia da sobrevivência do indivíduo, mas também com todos direitos socioculturais.

Seguindo este entendimento, Luis Roberto Barroso afirma que dignidade da pessoa humana:

O princípio da dignidade da pessoa humana identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independente da crença que se professe quanto à origem. A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. O desrespeito a este princípio terá sido um dos estigmas do século que se encerrou e a luta por sua afirmação um símbolo do novo tempo. Ele representa a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência, da incapacidade de aceitar o outro, o diferente, na plenitude de sua liberdade de ser, pensar e criar. Dignidade da pessoa humana expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade. (BARROSO, 2003, pp. 27-38).

Um dos pressupostos do Direito em si é a promoção da igualdade social, da justiça, e do respeito à dignidade humana, no seu artigo 1º, inciso III afirma a dignidade humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil o qual vem valorando a honra, o valor moral da pessoa humana, a vida digna, entre outros.

No aspecto moral, que está diretamente ligado a dignidade da pessoa humana. quando violentado a identidade da pessoa humana, ocorre um efeito em cadeia atingindo sua satisfação no trabalho, sua saúde e até mesmo levando toda insatisfação fora do meio ambiente do trabalho, podendo ocorrer problemas no âmbito familiar.

Segundo Oscar Vilhena Vieira, expressa em relação à moral:

[...] seria mais correto dizer que o papel fundamental da razão é habilitar o ser humano a construir parâmetros morais, como concepção de que as pessoas devem ser tratadas com dignidade, pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados. (VIEIRA, 2006, p.67)

Há um significado à concretização do valor de cada pessoa, que na dimensão individual deve ser preservado pela sociedade, respeitando sua moral e ética. Pois, quando violentado a identidade da pessoa humana, ocorre um efeito em cadeia atingindo sua satisfação no trabalho.

Com isso, podemos perceber que a dignidade da pessoa humana tem proteção no âmbito da relação de emprego, impedindo transgressões destinadas a limitação dos direitos à intimidade, honra, vida privada, imagem, ou seja, fatores que venham a agredir o aspecto físico e psíquico (moral) do empregado.

As garantias fundamentais encontram proteção, por exemplo: no art. 5º, III da CF, ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

A vida humana não é apenas um conjunto de elementos materiais. Integram-na, outrassim, valores imateriais, como os morais. A Constituição empresta muita importância à moral como valor ético-social da pessoa e da família, que se impõe ao respeito dos meios de comunicação social (art. 221., IV). Ela mais que as outras, realçou o valor da moral individual, tornando-a mesmo um bem indenizável (art. 5º, V e X). A moral individual sintetiza a honra da pessoa como dimensão imaterial. Ela e seus componentes são atributos sem os quais a pessoa fica reduzida a uma condição animal de pequena significação. (SILVA, 2017, p.203)

Em todas as ocasiões o Constituinte visa o direito à vida com seus valores morais sem violação, que não seja submetida a padrões inadmissíveis, da perspectiva do que se compreenda por vida digna. Também está resguardada no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos²⁵.

Os fatores psicossociais fazem referência às condições que se encontram presentes em qualquer relação laboral, estando diretamente relacionadas com a organização do trabalho, conteúdo do trabalho e a realização da tarefa. Tem capacidade de afetar tanto o bem-estar e a saúde física, psíquica e social do(a) trabalhador(a) como a realização do trabalho. (VIEIRA, 2005, p.18)

²⁵Art. 23 - Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentará, se necessário, outros meios de proteção social.

No aspecto social não é diferente, o empregado deve ter condições dignas, igualitárias e não perigosa colocando em risco sua saúde física e mental, sob pena de afronta ao dever moral, conforme pensamento de KANT (2010, p.327): Agora eu afirmo: o homem, e em geral todo ser racional, existe como fim em si mesmo, não é como meio para qualquer uso desta ou daquela vontade.

Hoje a agressão moral atinge os valores da pessoa humana, podemos refletir então que a moral trata do conjunto de valores, de normas e de noções do que é certo ou errado, proibido e permitido, dentro de uma determinada sociedade, de uma cultura.

Mesmo diante de todo esse cenário demonstrado no combate ao Assédio Moral, infelizmente ainda os casos dessa prática não têm diminuído no ambiente de trabalho.

Para vislumbramos melhor como ocorre na prática, o Assédio Moral afrontando a dignidade humana transcreveremos parte de dois casos práticos em pesquisas realizadas.

A primeira realizada e publicada em 28/05/2015, com o Título Com crise, casos de Assédio Moral dispararam e crescem 47% no interior²⁶:

Um levantamento do Tribunal Regional do Trabalho mostra que o número de processos por Assédio Moral cresceu 47% no Estado de São Paulo no ano passado e um dos motivos do aumento é a crise econômica, que pressiona o mercado de trabalho e afeta o relacionamento com os funcionários. Em São Carlos (SP), há quem conhece bem o problema. O ex-funcionário de uma instituição financeira que prefere não se identificar era obrigado a realizar trabalhos que não coincidiam com sua função. Foi forçado a fazer muitas viagens, a ficar longe da família. Contou que assim era pressionado a pedir demissão. “É uma mescla de humilhação com impotência para poder reagir a uma determinada situação”, disse.

A segunda pesquisa realizada e publicada em 15/06/2015 demonstra casos alarmantes de pessoas que sofrem o Assédio Moral. Alguns pontos e relatos de empregados que sofreram o Assédio Moral, fatos que foram publicados²⁷:

Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa: dos 4,9 mil profissionais ouvidos pelo site Vagas.com, 52% disseram ter sofrido algum tipo de abuso sexual ou moral, mas apenas 12,5% das vítimas fizeram denúncia. Mariana teve um fax esfregado em seu rosto pela chefe. Adriana foi chamada várias vezes à sala do gerente para que ele falasse de "seus sentimentos" para ela. Luiza resistiu às investidas do supervisor e ouviu que ele "poderia acabar com sua carreira". Marcela foi apalpada pelo dono do bar

²⁶ ESTATÍSTICA. Disponível em <http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2015/05/com-cri-se-casos-de-assedio-moral-dispararam-e-crescem-47-no-interior.html>. Acesso em 14.06.2017.

²⁷ ESTATÍSTICA. Disponível em <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html> - Acesso em 14.06.2017.

onde trabalhava. Gustavo recorreu ao psiquiatra por causa da pressão excessiva de seu gerente.

Essas condutas ocasionam graves danos à saúde física e psíquica, quanto mais intenso for esse episódio, mais grave será a consequência, porquanto causa um desgaste progressivo, o que leva a comprometer a vida do empregado.

A Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), de 22 de julho de 1946, no 3º parágrafo preambular, reconhece que “o gozo do melhor estado de saúde possível de atingir é um dos direitos fundamentais de cada ser humano...”, e no 2º parágrafo preambular esclarece que saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. (DINIZ, 2014, p.194)

Como podemos perceber tanto no meio ambiente de trabalho, no meio sociocultural a discriminação deve ser combatida, pois toda pessoa humana deve ser vista e reconhecida como cidadão, com amplos direitos e garantias, que lhe dão a possibilidade para realizar seus anseios essenciais, sua subsistência, sua dignidade, não só pelo motivo de estar amparado pela lei, mas sim, deve ser valorizado e respeitado diariamente.

Podemos assim dizer que esta regra de ouro em relação ao objeto da moral é um ato bom, porém, não perfeito, sua ordem constitui um caminho para a plenitude, trazendo em si a transcendência e a perfeição última do homem.

3.2 - Reparação indenizatória do empregador

Nas relações de emprego, o Assédio Moral é um atentado a dignidade da pessoa humana do empregado, que dificilmente pode ser reparado no aspecto da moral. Contudo, para amenizar o dano sofrido pelo trabalhador pode estar tentando o ressarcimento deste dano por meio da responsabilidade civil.

Segundo (TARTUCE, 2016. p. 483) a responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida.

Para Caio Mário da Silva a responsabilidade civil consiste na efetivação da reparação, vejamos:

A responsabilidade civil consiste na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma.

Reparação e sujeito passivo compõem o binômio da responsabilidade civil, que então se enuncia como o princípio que subordina a reparação à sua incidência na pessoa do causador do dano. Não importa se o fundamento é a culpa, ou se é independente desta. Em qualquer circunstância, onde houve a subordinação de um sujeito passivo à determinação de um dever de ressarcimento, aí estará a responsabilidade civil. (PEREIRA, 1996, p. 11)

De acordo com Maria Helena Diniz (2014, p.49-50) a doutrina tem enfrentado dificuldades para conceituar responsabilidade civil, há autores que se baseiam na culpa como Pirson e Villé que conceitua responsabilidade como obrigação imposta às pessoas que devem responder pelos atos prejudiciais de suas ações, na mesma linha da conceituação baseado na culpabilidade está Sourdat e Savatier.

Continuando, Maria Helena Diniz (2014, p. 50) apresentou a outra parte da conceituação da responsabilidade que se baseiam no sentido mais amplo além da culpa, como Jossierand, não sendo uma mera questão de culpa, mas sim composta por dois polos o objetivo, onde reina o risco criado e o subjetivo, onde triunfa a culpa. Outro doutrinador que se baseia no mesmo entendimento é Serpa Lopesque a responsabilidade é a obrigação de reparar o dano, seja decorrente da culpa ou por uma circunstância meramente objetiva.

O doutrinador Flávio Tartuce (2016, p. 502-503) apontou em sua obra o posicionamento de outros doutrinadores para chegar a uma conceituação da responsabilidade civil, Maria Helena Diniz aponta a existência de três elementos, primeiro a existência de uma ação, que se apresenta como ato ilícito ou lícito, pois ao lado da culpa como fundamento da responsabilidade civil há o risco, segundo a ocorrência de um dano moral ou patrimonial causado à vítima; e terceiro que exista o nexo de causalidade entre o dano e a ação, o que constitui o fato gerador da responsabilidade. Para Sérgio Cavalieri Filho os três elementos são a conduta culposa do agente, o nexo causal e o dano.

Continuou Flávio Tartuce (2016, p. 502-503), apontando a posição de Sílvio de Salvo Venosa que quatro são os elementos do dever de indenizar, sendo o primeiro a ação ou omissão voluntária; seguida da relação de causalidade ou nexo causal, e o dois últimos o dano e a culpa. Já para Carlos Roberto Gonçalves os quatro os pressupostos da responsabilidade civil são ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade e o dano.

Em sua conclusão, Flávio Tartuce (2016, p. 503), entende que para haver um dever de indenizar, a culpa em sentido amplo ou genérico é sim elemento essencial da responsabilidade civil, existindo dessa maneira quatro pressupostos do dever de indenizar, a primeira delas conduta humana, segundo a culpa genérica ou lato sensu, terceiro nexo de causalidade e quarta o dano ou prejuízo.

O empregado que é vítima do Assédio pode buscar por meio de uma ação individual reparatório-indenizatório.

Na responsabilidade civil são a perda ou a diminuição verificadas no patrimônio do lesado ou o dano moral que geram a reação legal, movida pela ilicitude da ação do autor da lesão ou pelo risco. isto é assim porque a ideia de reparação é mais ampla do que a de ato ilícito, pois, se este cria o dever de indenizar, há casos de ressarcimento de prejuízo em que não se cogita da ilicitude da ação do agente. Além do ato ilícito há outros fatos gerados de responsabilidade. (DINIZ, 2014, p. 21)

Como bem observado a responsabilidade civil, pode ser buscada para tentar reparar o dano moral sofrido pelo empregado, ocorrência de um ato ilícito praticado pelo empregador.

A busca de uma indenização visa tentar restituir o empregado financeiramente pelo dano causado a sua integridade física e psicológica, pois quem sofre este ato violento no meio ambiente de trabalho adquire insegurança, medo, estresse, insatisfação consigo mesmo e com o trabalho, entre outras.

Todos os danos devem ser ressarcíveis a reparação do dano produto da teoria da responsabilidade civil, sendo uma sanção imposta ao responsável pelo prejuízo em favor do empregado.

3.3. - Responsabilidade objetiva e Responsabilidade subjetiva

Um primeiro ponto que deve se focado é o fato de que, pela responsabilidade civil o empregador que cometeu o ilícito, ou seja, a prática do Assédio Moral tem a obrigação de reparar o dano moral causado ao empregado. No caso indenizatório o empregador responderá pelo dano moral causado ao empregado, pois atingiu a honra e a imagem da pessoa, conforme art. 5º V e X da CF.

Para (DINIZ, 2014) houve uma evolução em relação aos seus fundamentos, ao reparar um dano deve se basear na responsabilidade subjetiva que não se baseia só na culpa, mas também, baseado no risco, em que será subjetiva, ampliando a indenização dos danos, já que não há necessidade da existência da culpa.

Segundo (VIEIRA, 2005) no que concerne ao Direito do Trabalho, é admitido a culpa presumida do empregador, ou seja, a responsabilidade objetiva, independentemente de haver provas nos autos, bastando ter o nexo causal. Já a responsabilidade subjetiva, configura como teria do risco.

Desta maneira, na questão de indenização a obrigação de indenizar surge somente após esta comprovação do dolo ou a culpa do empregador na responsabilidade subjetiva. Esta comprovação quem deverá fazer é o trabalhador que sofreu o Assédio Moral.

Na responsabilidade civil subjetiva, o substrato do dever de indenizar tem como base o comportamento culposos, no qual a culpa está integrada. Para Cavaliere Filho, a culpa “isolada e abstratamente considerada, só tem relevância conceitual. A culpa só adquire relevância jurídica quando integra a conduta humana. É a conduta culposa, vale dizer, com as características de culpa, que causa o dano a outrem, ensejando o dever de repará-lo”. TEIXEIRA JUNIOR, 2011, p. 87)

Diferentemente da responsabilidade objetiva, que não depende da comprovação do dolo ou culpa do empregador, deve haver apenas do nexo de causalidade entre a sua conduta e o dano causado ao trabalhador, ou seja, o empregado assumindo o risco de seus, deverá indenizar a vítima o trabalhador.

O ato ilícito é praticado culposamente em desacordo com a norma jurídica, destinada a proteger interesses alheios; é o que viola direito subjetivo individual, causando prejuízo a outrem, criando o dever de reparar tal lesão. Para que se configure o ilícito será imprescindível um dano oriundo de atividade culposa. A prática de ato ilícito, infringindo preceito normativo de tutela de interesse privado, produzindo dano a um bem jurídico, lesando direitos pessoais ou reais, dá origem ao ressarcimento e prejuízo. é de ordem pública o princípio que obriga o autor do ato ilícito a se responsabilizar pelo prejuízo que causou, indenizando - o. (DINIZ, 2014, p. 57)

O Código Civil, por meio de seus arts. 186²⁸ e 187²⁹ adotam a responsabilidade subjetiva como regra.

O art. 186 do Código Civil é um exemplo que expressa uma responsabilidade subjetiva, inspirando a ideia de culpa, o dever do agente em reparar o dano é se define se a conduta lesiva praticada foi culposa ou dolosa, vejamos:

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. O Direito brasileiro, fiel à teoria subjetiva trazida pelo artigo 186 do Código Civil, prevê que para que haja responsabilização, é necessária a demonstração da culpa. A reparação tem como um dos

²⁸ Art. 186 - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

²⁹ Art. 187 - Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

pressupostos a prática de ato ilícito. Sem prova de que o agente não tem culpa, não persiste a obrigação em reparar. Todavia, por outros dispositivos e mesmo leis extravagantes, a responsabilidade objetiva é admitida, sendo aquela que independe de culpa do agente. (GONÇALVES, 2012, p. 48)

A responsabilidade objetiva é adotada como exceção no Código Civil, como pode ser visto no art. 927, parágrafo único³⁰. Todavia, para que o dano consequente pelo do abuso de direito seja analisado, faz-se necessário a presença do elemento objetivo do prejuízo.

O dano torna-se um elemento fundamental para tipificação do ato ilícito, gerando assim, o dever de reparar, sem repercussão patrimonial e sim puramente no dano moral.

Silvio Rodrigues nos preceitua que:

Na responsabilidade objetiva a atitude culposa ou dolosa do agente causador do dano é de menor relevância, pois desde que exista relação de causalidade entre dano experimentado pela vítima e o ato do agente, surge o dever de indenizar, que tenha este último agido ou não culposamente. (RODRIGUES, 2002, p. 11)

Mas quantificar a indenização por um dano de aspecto moral é bem mais difícil do que de aspecto material, pois a do moral não tem como quantificar e nem sobrepesar, somente o tempo e de forma penosa e dolorosa pode amenizar a vítima e seus transtornos.

A doutrina do Ministro João Oreste Dalazen para a fixação do valor da indenização por dano moral é neste sentido, *in verbis*:

Deve-se 1) compreender que o dano moral em si é incomensurável; 2) considerar a gravidade objetiva do dano; 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5) não desprezar a conjuntura econômica do país; 6) pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função inibitória. (GOULART/VILLATORE (coord.) CALVET/VILACIO PINTO, 2015, p121)

Como bem explicado pelo Ministro, nem todo ato gera indenização e nem toda indenização deve ser alta e nem baixa demais, pois a reparação deve ser feita do dano, porém,

³⁰ Art. 927, parágrafo único - Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

sem haver enriquecimento ilícito tanto do empregado que recebe, quanto do empregador que deixa de pagar a fração ideal.

Não se fala em indenização se o dano já foi reparado espontaneamente pelo empregador, contudo, não quer dizer que não possa vir existir um dano futuro ou perda da oportunidade do empregado em se restabelecer no mercado de trabalho. Mas para isso as lesões devem ser uma consequência certa e previsível da ação que resultou o ato violento.

3.4 - Pessoalidade do Dano e a Responsabilidade Civil do Empregador

As condutas são bem interligadas no Dano Moral e Assédio Moral, pois sempre irá causar uma lesão à vítima, vindo exercer um fator de agregação que resultará no seu desequilíbrio final do empregado que sofreu a lesão.

Essas condutas do empregador, normalmente passam de forma isolada e despercebidas pelas outras pessoas que estão no mesmo ambiente da vítima, ou seja, do empregado.

A ação ou omissão aparece como o primeiro requisito, constituindo como a própria causa do dano. No entendimento de Diniz, a conduta é:

A ação, elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado. (DINIZ, 2005, p.43)

Para ter a configuração do dano moral temos que observar imprescindível a pessoalidade do ato na relação de emprego cometido pelo empregador contra o empregado que pleiteia a indenização por dano moral.

O dano moral pertence a uma pessoa ou um conjunto delas, porém, tem que ser pessoal, pois às vezes para uma mesma ofensa em um conjunto de pessoas, apenas uma delas pode se sentir lesado, por isso o dano moral tem que existir a pessoalidade.

Todo empregado em seu ambiente de trabalho tem direito a proteção à sua honra, sua moral deve manter-se íntegra, pois isso também favorece para um desenvolvimento laboral sadio.

Para enxergarmos o fundamento da responsabilidade civil, devemos considerar que a sociedade democrática de direito é composta de homens livres que detém o livre-arbítrio para escolher os caminhos que pretendem

trilhar em sua vida. Entre as opções possíveis, há inúmeras que não convém, porque são lesivas ao seu semelhante. A partir desta dialética, advém o princípio geral de direito de que a ninguém é permitido prejudicar outrem, consubstanciado pela máxima romana *neminem laedere*, também chamada de *alterum nonm laedere*. (DALLEGRAVE NETO, 2010,p.98)

Trata-se, a responsabilidade civil, dentro no nosso ordenamento jurídico, que está destinado a impor ao causador do dano, ou vir a ser responsável por dano a terceiro, a obrigação de reparar o prejuízo. Assim, estabelece a punição em relação àquele que ao cometer o ato ilícito, inegavelmente causa algum dano a outrem.

O instituto da responsabilidade civil, pela teoria clássica, assenta-se por três pressupostos: dano culpa e relação de causalidade entre o fato culposo e o dano. Pelos primeiros momentos da história humana, bastava o dano a provocar uma reação imediata, instintiva e bruta do ofendido, num foco de vingança provada. Não havia regras ou limitações, aliás, não havia nem mesmo o Direito. (GONÇALVES, 2012, p. 47)

Como já bordado nessa pesquisa, o nosso Código Civil Brasileiro 2002 vislumbra a esse respeito, pois veio consagrar a responsabilidade civil por abuso de direito, em seu art. 187.

Neste contexto, o empregador poderá ser responsabilizado pelo abuso de poder, quanto às condições de trabalhos, extrapolar os limites legais do poder de direção, em prevalência da hierarquia em relação ao empregado, sem obedecer aos limites que a própria lei estabelece.

O abuso de direito como um ato ilícito, contudo para que seja reconhecido esse abuso, tem que estar presente o dano, conforme entendimento de Flávio Tartuce:

Esclareça-se, na linha do Enunciado n.539, da VI Jornada de Direito Civil, que “o abuso de direito é uma categoria jurídica autônoma em relação à responsabilidade civil. Por isso, o exercício abusivo de posições jurídicas desafia controle independentemente de dano”. De fato, cabem, por exemplo, medidas preventivas se o abuso de direito estiver presente, independentemente da presença do dano. Todavia, para que o abuso de direito seja analisado dentro da matéria deste capítulo, o dano deve estar presente, conforme se abstrai do art. 927, *caput*, do CC/2002, que exige o elemento objetivo do prejuízo para que surja a conseqüente responsabilidade civil do agente. (TARTUCE, 2016, p.489).

Em regra, não pode haver responsabilidade civil sem dano, e para sua comprovação deve haver o ônus da prova. Contudo, em relação ao ônus da prova apenas do artigo 818 da

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT³¹ não é suficiente para a demonstração do direito violado, fazendo-se necessária a aplicação subsidiária do artigo conforme artigo 373, I, do Código de Processo Civil - CPC/2015³².

As alegações das partes em juízo não são suficientes para demonstrar a verdade ou não de determinado fato. É necessário que a parte faça prova de suas alegações, pois os fatos não comprovados são inexistentes no processo.

A prova judicial é a confrontação da versão de cada parte, com os meios produzidos para aboná-la. O juiz procura reconstituir os fatos valendo-se dos dados que lhe são oferecidos e dos que pode procurar por si mesmo nos casos em que está autorizado a proceder de ofício.

O Assédio Moral como já explicado, é um fenômeno social que na seara trabalhista há vários danos, além do dano moral causado ao empregado, pode ocorrer fruto deste assédio como: despedida abusiva, suspensão do contrato em virtude de acometimento de doença do trabalho, fadiga em excesso, irritabilidade com frequência, depressão, déficit de atenção, entre outros.

Ademais, na esfera civil, a integridade psicofísica vem servindo a garantir numerosos direitos da personalidade (vida, nome, imagem, honra, privacidade, corpo, identidade pessoal) instituindo, hoje, o que se poderia entender como amplíssimo “direito à saúde”, compreendida esta como um completo bem-estar psicofísico e social. (MORAES, 2003, pp. 93-94)

Mas para obter uma reparação do dano moral, para comprovar a responsabilidade civil do empregador, o empregado deve procurar os meios judiciais e com o novo Código de Processo Civil – CPC positivou o princípio da demanda.

O novo CPC positivou o princípio da demanda ao estabelecer que o processo civil começa por iniciativa da parte interessada mediante a propositura da ação (arts. 2º e 312), reservando às partes ainda a faculdade de delimitar o mérito da causa no que tange à alegação dos *atos constitutivos* do direito na petição inicial (arts 141 e 319, III) e no que diz respeito à alegação dos *atos impeditivos, modificativos ou extintivos* do direito na contestação (arts. 336). Vale dizer: o mérito da causa é formado por alegações fáctico-jurídicas formuladas pelas partes, sendo vedado ao juiz conhecer de alegações a cujo respeito a lei exige a iniciativa das partes (art. 141). (MARINONI, 2016, p.287)

³¹ Artigo 818 da CLT - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer. (BRASIL, 2016, p.936).

³² Artigo 373 do CPC - O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito.

Como o CPC é normal Geral, poderá ser aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho, caso ocorra alguma lacuna na lei trabalhista ou que venha ser incompleta, desde que não haja incompatibilidade entre ambos, nos termos do artigo 769 da CLT³³. Esta fundamentação esta descrita também no artigo 15 do novo CPC/2015³⁴.

Neste contexto, que o judiciário está atento as questões morais na relação de emprego, fazendo com que o empregador assuma sua responsabilidade civil diante do dano moral que através do Assédio Moral causou ao empregado.

Mas como já foi apresentado no decorrer dessa pesquisa, somente as alegações dos fatos não comprovam o dano moral causado, devem ser comprovados através de provas, e o ônus da prova incumbirá a quem alegar o fato.

3.5 - Acesso à Justiça

Não tem como falar do acesso à Justiça sem antes citar um dos três poderes do Estado, o Poder Judiciário. Representando uma expressão no que se refere à transformação do pensamento jurídico e das reformas normativas e institucionais.

José Roberto dos Santos Bedaque fornece um conceito atual de acesso à Justiça, a saber:

Acesso à justiça ou mais propriamente acesso à ordem justa significa proporcionar a todos, sem qualquer restrição, o direito de pleitear a tutela jurisdicional do Estado e de ter à disposição o meio constitucionalmente previsto para alcançar esse resultado. Ninguém pode ser privado do devido processo legal, ou melhor, do devido processo legal constitucional. É o processo modelado em conformidade com garantias fundamentais, suficientes para torná-lo équo, correto, giusto. (BEDAQUE, 2003, p.71)

O acesso à Justiça deve ser buscado pelo empregado, pois através dela que conseguirá defender seus direitos, tentar amenizar o sofrimento dos danos morais sofridos, tentar assegurar uma indenização com as violências obtidas através do Assédio Moral.

Assim, o acesso à Justiça tem que estar muito bem inteirado com a configuração de Estado, segundo MARINONI:

³³ Artigo 769 da CLT - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

³⁴ Artigo 15 do CPC - Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

A realização do acesso à justiça consiste em algo indispensável para a perfeita configuração de Estado, porque “não há como pensar em proibição da tutela privada e, assim, em Estado, sem se viabilizar a todos a possibilidade de efetivo acesso ao Poder Judiciário”. Os obstáculos ao acesso à justiça hão de ser superados, ante a assertiva de que “ter direitos e não poder tutelá-los, certamente é o mesmo do que não os ter”. (MARINONI, 2006. p. 185)

O Judiciário vem assumir uma função na efetivação do Estado Democrático de Direito, sendo de maneira fundamental. Sua finalidade, basicamente é a preservação dos valores e princípios fundamentais como a cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além do pluralismo político, todos descritos no art. 1º e incisos da Constituição Federal de 1988.

Como função o Judiciário tem de aplicar o direito com independência, impondo com imparcialidade sua observância, procurando sempre a pacificação social. Assim, as garantias atribuídas ao Poder Judiciário, foram outorgadas como prerrogativas para o imparcial, independente e seguro.

Ela vem compreender a prestação da tutela jurisdicional pelo Estado, por meio de normas, inclusive constitucionais, utilizando-se do princípio da ampla defesa e contraditório, permitindo através dos direitos e garantias fundamentais se sustentar, e conseqüentemente uma decisão judicial levando em conta as disposições legais, decretará o resultado de sua demanda.

É compreendido que Assédio Moral reserva ao empregado uma conduta reiterada. Os tribunais trabalhistas vêm penalizando os agressores através de provas elencadas dentro dos autos.

O direito à honra (evidentemente em sua dimensão objetiva) importa no respeito à boa fama e a estima que a pessoa desfruta nas relações sociais. Representa, assim, o conjunto de qualidades que caracterizam a dignidade, o bom nome, a reputação e a honorabilidade da pessoa. (NASCIMENTO, 2013.p. 129)

A Emenda Constitucional n. 45/2004, ampliou a competência da Justiça do Trabalho no artigo 114, inciso IV da Constituição Federal: *IV - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.*

REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS DECORRENTES DE RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, NOS TERMOS DO ART. 114, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O art. 114, IV, da CF dispõe que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar "as

ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho". Extinção do processo sem julgamento do mérito, por incompetência do JEC. Sentença mantida. RECURSO DESPROVIDO. (Recurso Cível Nº 71003923430, Terceira Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: Luís Francisco Franco, Julgado em 14/03/2013). (TJ-RS - Recurso Cível: 71003923430 RS, Relator: Luís Francisco Franco, Data de Julgamento: 14/03/2013, Terceira Turma Recursal Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 18/03/2013)³⁵

No caso indenizatório o empregador responderá pelo dano moral causado ao empregado, pois atingiu a honra e a imagem da pessoa, conforme art. 5º V e X da Constituição Federal. O empregado na sua grande maioria se cala, pois depende daquele emprego para sobreviver e/ou cuidar do sustento de sua família.

Não se fala em indenização se o dano já foi reparado espontaneamente pelo empregador, contudo, não quer dizer que não possa vir existir um dano futuro ou perda da oportunidade do empregado em se restabelecer no mercado de trabalho.

Segundo uma ementa, procurou a melhor forma para deliberar em relação à dosimetria da indenização:

REPARAÇÃO POR DANO MORAL. MONTANTE DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO. A indenização por dano moral, segundo remansosa doutrina e jurisprudência, deve observar a noção de razoabilidade entre o abalo sofrido e o valor a ser pago, o qual deve ser suficiente não só para amenização do dano direto, mas de todas as suas consequências, além de ostentar o caráter punitivo, indissociável da indenização por dano moral, que tem por finalidade evitar que o empregador continue a cometer excessos no gerenciamento do negócio a ponto de fazer passar pelos mesmos constrangimentos os demais empregados sob o manto da impunidade. (TRT-RO-00612-2005-471-04- 00-3, 4ª T., Rel. Juiz Milton Varela Dutra, DJ 31.05.2006).³⁶

Destaque-se também, em relação à indenização por dano moral, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho-TST, verificando os direitos da personalidade do empregado que foi lesionado:

³⁵BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul Jurisprudência. Jusbrasil. Disponível em <http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/112614964/recurso-civel-71003923430-rs>. Acesso em 08.08.2017

³⁶ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Disponível em <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2007/n%202/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20Porto%20Alegre,%20v.%2073,%20n.%202,%20p.%2025-45,%20abr.-jun.%202007.pdf>. Acesso em 08.08.2017.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. O cerne da questão reside na aferição do prejuízo à honra e à dignidade da empregada nos procedimentos adotados pelo superior hierárquico. Nesse contexto, sabe-se que o dano moral constitui uma lesão a direitos da personalidade, que no caso dos autos são a honra e a intimidade da autora da reclamação. A sua configuração se efetiva com o abalo à dignidade da pessoa em sua consideração pessoal ou social. O fato denuncia excessivo abuso do poder diretivo do empregador, expondo o empregado à vexatória perante funcionários da empresa, em comprometimento da dignidade e intimidade do indivíduo, motivo pelo qual reputo o procedimento adotado como lesivo à honra, exigindo a reparação pretendida, em condições de afastar qualquer indício de afronta ao art. 159 do Código Civil. – Recurso não conhecido.” (TST-RR-253/2003-003-03-00.7, 4ª T., Rel. Min. Barros Levenhagen, DJ 22.04.2005)³⁷

Diante da dificuldade de provar o Assédio Moral; incumbe ao empregado apresentar indícios que levem a presunção de que sofreu esta agressão, isto é, que sua dignidade humana foi atingida.

Para obter a reparação do dano moral, a prova dos fatos que deram causa a este dano é imprescindível, entretanto, é dispensável a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita.

Para termos por perto o trabalho do judiciário vale a consideração de citar duas jurisprudências, vejamos:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A prova documental produzida nos autos demonstrou força probatória suficiente a comprovar a ocorrência de Assédio Moral, motivo pelo qual é devida a indenização. (TRT-20 - RECORD: 454003120085200016 SE 0045400-31.2008.5.20.0016. Data de Publicação: DJ/SE de 18/02/2009).³⁸

ASSÉDIO MORAL. Caso em que o contexto da prova testemunhal produzida evidencia que a reclamante foi submetida a discussões no ambiente de trabalho, promovidas pelo gerente da reclamada, que ainda fazia pressão para que a demandante pedisse demissão do emprego, em afronta aos artigos 1º, III e IV, 5º, III e X e 170, todos da Constituição Federal. Incide o dever de indenizar, amparado no art. 927 do Código Civil. (...) (TRT-4 - RO: 9181020105040004 RS 0000918-10.2010.5.04.0004, Relator:

³⁷ Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Ano 73 – nº 2 – abr. a jun. – 2007 - Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2303/2007_rev_tst_v073_n002.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 08.08.2017.

³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 20ª Região. Jurisprudência. Jusbrasil. Disponível em <http://trt-20.Jurisprudência.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7466444/recurso-ordinario-record-454003120085200016-se-0045400-3120085200016-trt-20> - Acesso em 12.11.2017.

MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO, Data de Julgamento: 03/08/2011, 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)³⁹

No âmbito indenizatório o empregador deverá responder pelos seus atos praticados, causando dano moral ao empregado, atingindo sua honra e imagem, conforme art. 5º V e X da CF.

O empregado na sua grande maioria se cala, pois depende daquele emprego para sobreviver e/ou cuidar do sustento de sua família. Porém, cabe ressaltar que compete ao Ministério Público do Trabalho – MPT, apresentar ações contra o Assédio Moral disseminado nas companhias e não nas ações individuais, por isso o empregado não pode ficar neutro na situação.

A Lei Complementar n. 75/1993 descreve a competência do Ministério Público do Trabalho diante da Justiça do Trabalho, em seu art. 83, nos 13 incisos, porém, o inciso I⁴⁰ que estabelece seu dever de promover as ações que lhes são atribuídas pela Constituição Federal e leis trabalhistas.

Como podemos observar que poucos empregados que sofrem Assédio Moral no trabalho denunciam o ocorrido, e o motivo quase absoluto entre os que responderam a enquete, que não fez a denuncia por receio de retaliação do empregador.

Na maioria das vezes o empregador sai impune, pois os empregados não reúnem as provas substanciais, seja testemunhal, documental, e quando fazem a reclamação, sem os meios de prova, muito difícil o Judiciário punir o empregador agressor, justamente pela falta de comprovação.

A Constituição Federal de 1988, atendendo a realidade democrática, já no seu artigo primeiro consagra um Estado de Direito.

A atividade jurisdicional deve acatar os princípios constitucionais na sua integralidade, validando os direitos e garantias constitucionais. Garantias estas resguardadas na nossa Constituição Federal de 1988.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST decidiu a favor do Requerente, reconhecendo o dano moral decorrente do Assédio Moral, estipulando um quantum indenizatório para reparação do dano.

³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Jurisprudência. Jusbrasil. Disponível em <http://trt-4.Jurisprudência.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20168199/recurso-ordinario-ro-9181020105040004-rs-0000918-1020105040004> - Acesso em 12.11.2017.

⁴⁰ Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas.

EMENTA: RECURSO DE REVISTA - PROCESSO ELETRÔNICO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL E DOENÇA OCUPACIONAL. VALOR ARBITRADO. O Regional, com base no conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, manteve a sentença por meio da qual o Reclamado foi condenado ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de Assédio Moral e de doença ocupacional. Ao reduzir o quantum indenizatório (R\$ 80.000,00 pelo Assédio Moral e R\$ 30.000,00 pela doença ocupacional), o Regional pautou-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, em obediência aos critérios de justiça e equidade. E, como não existe na jurisprudência um parâmetro legal para a fixação do dano moral, cujo valor de indenização é meramente estimativo, prevalece o critério de se atribuir ao juiz o cálculo da indenização, o qual só comporta revisão, de acordo com a jurisprudência pacífica desta Corte, quando irrisório ou exorbitante, o que não se constata no caso concreto. Ilesos, portanto, os artigos 5º, V, da Constituição da República e 944 do Código Civil. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR 808557220125090018, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 04/02/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015)⁴¹.

Como podem ser observados, que a Justiça do Trabalho é o caminho para que o empregado tenha a proteção e a possibilidade de requerer um direito seu quando for violado, buscando a reparação dos danos morais decorrentes do Assédio Moral.

O acesso à Justiça vai garantir a possibilidade de o empregado tentar amenizar o sofrimento que lhe foi causado pelo Dano e Assédio Moral. Amenizar, porque como foi constatado neste trabalho, há vários sintomas que possa vir a sofrer em decorrência da violência sofrida.

Violência esta que atinge os direitos humanos fundamentais do empregado, e suas consequências ultrapassando o ambiente de trabalho, pois atinge sua dignidade humana. Neste contexto, certifica Alexandre de Moraes:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo vulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2007, p.35)

⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168421558/recurso-de-revista-rr-8085720125090018>. Acesso em 22.01.2018.

A Justiça do Trabalho é um dos caminhos para o empregado buscar a recuperação do seu direito lesionado, para voltar a ter uma vida justa, honesta, com tratamento de forma digna no ambiente de trabalho.

Sendo umas das formas desta busca é transformando em valor a dor, fazendo com que o empregado seja indenizado para que com isso possa restabelecer sua dignidade humana, sua moral, seus princípios, com uma sensação que a justiça foi feita e seu direito recuperado.

A competência da Justiça do Trabalho como já brevemente abordado, teve uma significativa ampliação, e também foi um avanço no compete aos casos de Assédio Moral, dando a responsabilidade de julgar o dano moral sofrido pelo empregado.

Com isso, abordaremos um pouco mais o assunto referente à competência da Justiça do Trabalho.

3.6 – Competência da Justiça do Trabalho

A disposição jurídica prepara diferentes meios para os empregados que procuram o judiciário, estabelecendo princípios e normas jurídicas de atuação.

Esta atuação jurídica permite agir de forma mais concreta diante de um ato ilícito na relação de emprego, ou seja, na relação entre empregado e empregador.

Segundo Flávio TARTUCE (2016, p. 486) o ato ilícito é o ato praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direitos e causando prejuízos a outrem. Diante da sua ocorrência, a norma jurídica cria o dever de reparar o dano.

A Justiça do Trabalho está a serviço de todos que sofrem abuso em relação ao seu direito, principalmente quando está relacionada à agressão a dignidade da pessoa humana do empregado.

Está amparado no artigo 114, inciso VI⁴² da Constituição Federal que lhe atribuiu essa competência para julgar os danos morais, recorrentes dessa relação de emprego. Segundo a Súmula nº 392 do TST:

DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material,

⁴² Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido⁴³.

A Constituição Federal ampara o empregado em seu art. 1º garantindo à cidadania (inciso II), à dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV).

É importante destacarmos o amparo ao trabalho dentro da nossa Constituição Federal, no Capítulo II - dos direitos sociais, no art. 6º⁴⁴ e em seu artigo 7º, composto por 34 incisos, garantindo os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais à melhoria de sua condição social.

A Justiça do Trabalho possui seus objetivos e normas para proporcionar os meios de proteção ao empregado que procura a justiça, ou seja, que busca o acesso à Justiça para reclamar de seus direitos que foram atingidos de forma ilícita.

EMENTA: ESTABILIDADE. ARTIGO 41 DA CARTA POLÍTICA. EMPREGADO CELETISTA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICABILIDADE. CASSAÇÃO DA ORDEM DE REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO DISPENSADO IMOTIVADAMENTE. A Jurisprudência pacífica desta alta Corte é no sentido de que somente os servidores públicos celetistas da Administração Pública Direta, Autárquica ou Fundacional são beneficiários da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal. Assim, os arts. 37, caput, e 173, § 1º, da Lei Maior não se caracterizam como suporte jurídico garantidor da antecipação de tutela jurisdicional promovida pelo eg. Tribunal Regional de origem, consistente em conferir o referido benefício a empregado celetista de Sociedade de Economia Mista. DANOS MORAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A competência da Justiça do Trabalho, prevista no art. 114 da Constituição Federal, estende-se aos conflitos decorrentes da relação de emprego, dentre os quais encontra-se a indenização por dano moral emergente do vínculo laborativo. Recurso de Revista parcialmente conhecido e em parte provido. (TST/RR: 697520/2000, Relator: Márcio Ribeiro do Valle. Data do Julgamento: 06/12/2000. 2ª Turma. Data De Publicação: Dj De 09-02-2001).⁴⁵

Para (MUÇOUÇA, 2014, p.170) é a partir das experiências vividas no ambiente do trabalho que o empregado sente sua competência, seu exercício profissional, a consideração

⁴³ Tribunal Superior do Trabalho – TST – Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 23.06.2018.

⁴⁴ Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2774261/recurso-de-revista-rr-697520-697520-20001/inteiro-teor-10508256>. Acesso em 23.06.2018.

do outro a seu respeito, seus valores pessoais e morais, seus direitos de personalidade, seu direito à saúde.

Mas como falar em indenização da moral de um empregado, sendo que atinge diretamente sua honra e imagem? Realmente na maioria das vezes a quantificação não chega próxima à honra atingida, porém, é uma maneira de punir o empregador que cometeu o dano a reparar de alguma forma o empregado que sofreu o dano, uma maneira de satisfazer a dor sofrida em forma de punição pecuniária.

O problema mais sério suscitado pela admissão da reparabilidade do dano moral reside na quantificação do valor econômico a ser repostado ao ofendido. Quando se trata de dano material, calcula-se exatamente o desfalque sofrido no patrimônio da vítima, e a indenização consistirá no seu exato montante. Mas quando o caso é dano moral, a apuração do quantum indenizatório se complica porque o bem lesado (a honra, o sentimento, o nome, etc.) não se mede monetariamente, ou seja, não tem dimensão econômica ou patrimonial. Cabe, assim, ao prudente arbítrio dos juízes e à força criativa da doutrina e jurisprudência, a instituição de critérios e parâmetros que haverão de presidir às indenizações por dano moral, a fim de evitar que o ressarcimento, na espécie, não se torne expressão de puro arbítrio, já que tal se transformaria numa quebra total de princípios básicos do Estado Democrático de Direito, tais como, por exemplo, o princípio da legalidade e o princípio da isonomia. (THEODORO JÚNIOR, 2001, p.29)

Com esta compensação o empregado consegue aos poucos recuperar sua dignidade humana, sabendo que o agressor foi punido.

De fato, a esfera extrapatrimonial dos indivíduos é profundamente violentada com a ocorrência do Assédio Moral. Em razão disso, a fórmula encontrada pelo ordenamento jurídico para tentar amenizar a dor sofrida pela vítima foi a possibilidade de estipulação de uma compensação, não necessariamente pecuniária, para a reparação do dano de ordem moral. (PAMPLONA FILHO, p. 193-201, jan./mar.2007. p.201)

Mette Norgaard define muito bem o reconhecimento do próximo:

[...] reconhecer o próximo é parte essencial para a própria percepção de si, já que o “eu” só existe no contato com o outro, em um processo em que cada um se torna interdependente. [...] só nos fazemos humanos numa relação dialética com os outros seres humanos, sofrendo e exercendo influências na formação daquilo que somos. Só podemos nos perceber como seres humanos, conscientes, racionais, afetivos, enfim, todas as potencialidades próprias do ser humano só se desenvolvem a partir do contato com o outro. A partir da relação de uns com os outros nos percebemos e nos construímos e é essa relação que gera um complexo unitário, a humanidade. Dessa forma, o estudo das relações dialéticas entre consciências, a partir do esquema de

fora para dentro e de dentro para fora foi de muita importância para o conhecimento humano. (NORGAARD, 2007, p 40)

O ato de Assédio Moral é possível ser revelado através de condutas que venham envolver os diversos tipos discriminatórios, dentro os quais a íntima/pessoal, pode levar ao dano moral, desde que comprovados o ato lesivo e o prejuízo decorrente, acarretando a reparação por meio de indenização pecuniária fixada pelo poder Judiciário.

Esse juízo de valor que o juiz deverá aplicar levará em conta a intensidade e extensão da humilhação, sofrimento, danos físicos ou psicológicos sofridos pelo Assédio Moral, o reflexo no meio social que isso impactará a vida do empregado, dentre outros fatos.

Contudo, mesmo com esse novo cenário na Justiça do Trabalho, o empregado deve continuar recorrendo ao Poder Judiciário, procurando a reparação do dano sofrido através de indenização.

Além do meio judiciário, temos outros meios de buscar a prevenção frente ao Assédio Moral, como políticas internas dentro de uma empresa, com capacitação de seus empregados.

3.7 – Prevenção ao Assédio Moral

Para o empregado obter a prevenção ao Assédio Moral, não será apenas através do Poder Judiciário, que tem um poder mais protetivo e a via para se chegar a reparação do dano moral, buscando uma indenização para amenizar as agressões sofridas que muitas vezes são irreparáveis no ponto de vista econômico.

O princípio da prevenção não se confunde com o princípio da precaução, já estudado; nesse, em caso de dúvida, deve-se agir com antecipação para se evitar um risco futuro. Enquanto naquele não mais remanesce nenhuma incerteza, id est, sabe-se determinada atividade representa risco concreto ao meio ambiente, cabendo, por conseguinte, a adoção das medidas necessárias à evitação do dano. (PRATA, 2013, p. 88)

O doutrinador Marcelo Rodrigues Prata, agregou o ensinamento de José Affonso Dallegrave Neto em relação aos princípios da prevenção e precaução:

Ambos os princípios (prevenção e precaução) decorrem do dever geral de cautela que se espera do empregador quando se trata de saúde do trabalhador; um comportamento diligente que deve exceder aquele praticado pelo homem-médio, máxime porque a observância do cumprimento da

legislação e do dever de prevenção constituem obrigações previstas em leis [...]. (PRATA, 2013, p. 89)

A prevenção segundo (TEIXEIRA, 2013) deve começar no setor de Recursos Humanos - RH de uma empresa, onde encontra os gestores dos departamentos pessoais, que deverá a todos os setores as ações pessoais de uma empresa com urbanidade, respeito, ética e tolerância.

Roberto Heloani entende que:

Além dos códigos de ética, podem-se criar mecanismos, por meio do departamento de Recursos Humanos da organização, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo “urnas” em dependências isoladas dentro da organização, para que, em tese, possa ter seu anonimato garantido. São passos para amenizar o problema, mas não bastam. (HELOANI, 2005, p. 105).

Para (VIEIRA, 2005) a primeira atitude recomendável ao empregado quando sofrer algum tipo de Assédio Moral é fazer reclamação junto ao SESMT (Serviço de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho), pode ainda apresentar denúncia junto ao Ministério do Trabalho, e até mesmo procurando o Ministério Público do Trabalho para ajuizamento de uma Ação Civil Pública.

Ao tratar das consequências de Assédio Moral, a empresa deve centralizar conscientização dos empregados em relação a prevenção, como aplicá-las no meio ambiente de trabalho. A prevenção é umas das formas mais efetiva de defesa do Assédio Moral.

Para Márcia Novaes Guedes, entende que a pressão social pode influenciar a empresa adotar as medidas preventivas:

Já a pressão social, todavia, é um fator capaz de levar uma empresa a adotar programas sociais de prevenção. De um lado a opinião pública contra a companhia depois da divulgação de um caso de mobbing; de outro a pressão proveniente do marketing social das organizações sindicais dos trabalhadores (GUEDES, 2006, p. 162).

Temos como mais um meio de prevenção o setor médico de uma empresa tenha, caso não tenha, é imprescindível que o departamento responsável, principalmente na área de psicologia, fique atento para os casos de depressão, desânimo, estresse, pois com o acompanhamento dos casos, chegará ao conhecimento do problema e assim podendo combatê-lo (TEIXEIRA, 2013).

Nesse contexto, foi Instituído a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, através da PORTARIA nº 583, de 22 de maio de 2017, DOU de 29/05/2017, nº 101, Seção 1, Pág. 82.

Tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição. As considerações trazidas nessa portaria relatam a importância do combate ao Assédio Moral, o assédio sexual e a discriminação no meio ambiente do trabalho. Mas, trazendo para o tema dessa pesquisa, será apresentado apenas em relação ao Assédio Moral e a discriminação.

Dessa maneira a citada traz algumas considerações, que o Assédio Moral e a discriminação ocasionam desordens emocionais e psicológicas, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida e na organização do trabalho.

Nesse primeiro momento já é possível ter uma visão das desordens que ocasionam no empregado, atingindo diretamente a qualidade de vida, sendo que todos os conjuntos de condições de ordem física e moral para se chegar nessa qualidade ficam todos violentados.

As considerações estabelecidas na Portaria do Ministério Público do Trabalho consideraram também que o enfrentamento do Assédio Moral e da discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, além de ser um dever legal, consentâneo com a própria vocação institucional, visa a garantir um ambiente de trabalho saudável e uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto em uma gestão de excelência.

É importante o Ministério Público Federal afirmar nas considerações o enfrentamento ao Assédio Moral e a discriminação, pois um empregado que sofre uma discriminação no meio ambiente de trabalho, conseqüentemente sua moral será abalada, e é possível também o empregador se valor do ato discriminatório para assediar moralmente o empregado.

E ao finalizar em suas considerações na Portaria, o Ministério Público Federal, enfatizou a necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o fortalecimento dos vínculos sociais e profissionais entre as pessoas no meio ambiente de trabalho, com soluções pacificadoras dos problemas nele verificados.

O empregado também tem a possibilidade de relatar o que vem ocorrendo ao realizar os exames médico obrigatório, conforme prescreve o art. 168 da CLT em seu *caput* e incisos: “Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: I - a admissão; II - na demissão; III – periodicamente”.

Continuando no mesmo art. 168 em seu §2º⁴⁶ prescreve que poderão ser solicitados exames complementares ao empregado caso o médico identifique algum problema que necessite dessa complementação de exames.

Diante disso, no §5º⁴⁷ do art. 168 da CLT qualquer exame realizado e independente de seu resultado, deve ser comunicado ao empregado, essa comunicação deve ser realizada de maneira personalíssima e não por meio de terceiros.

O desafio frente aos abusos e agressões cometidos pelo empregador no ambiente de trabalho aos seus empregados encontra-se também num modelo de articulação para uma intervenção em uma empresa, sendo apresentado em quatro etapas por Hirigoyen citado por Rodolfo Pampolha Filho, Adriana Wyzykowski e Renato da Costa Lino de Goes Barros (2016, p. 206): **Primeira etapa** - Período de informação. Seriam esclarecidas as situações de Assédio Moral, bem como os de direitos das pessoas na empresa por meio de debates e folhetos explicativos.

A comunicação dentro de uma empresa é fundamental, ainda mais sendo de maneira de formação dos empregados com os esclarecimentos e debates apresentando as situações de Assédio Moral, a fim de prevenir o início de uma agressão.

Essa comunicação pode ser feita por meio de avisos, diretrizes enviadas a todos por carta ou correio eletrônico, fixação de cartazes, etc.

Passado a primeira etapa, continuamos com a citação do modelo de Hirigoyen (PAMPOLHA FILHO, WYZYKOWSKI, BARROS, 2016, p. 206): **Segunda etapa** – Formação de especialistas internos que funcionariam como verdadeiras células de escuta dos empregados, fora da hierarquia e obrigadas ao sigilo.

Já com empregados bem informados, passamos para a segunda etapa que visa ao aperfeiçoamento de alguns profissionais, especializando-os para identificar as reações do empregado, para saber se o mesmo está sendo assediado moralmente.

A formação pode ser realizada por meio de estudos de cartilhas sobre o Assédio e dano moral, palestras, permitindo uma reflexão sobre o tema, levando em consideração o meio ambiente do trabalho harmonioso e seguro.

Chegamos à terceira etapa do modelo de Hirigoyen (PAMPOLHA FILHO, WYZYKOWSKI, BARROS, 2016, p. 206):

⁴⁶ § 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

⁴⁷ § 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

Terceira etapa – Treinamento de funcionários dos departamentos de Recursos Humanos quanto às providências a adotar para prevenir o Assédio Moral, detectá-lo ou administrar os casos já existentes. Afinal, é preciso melhorar o nível de escuta da empresa diante de situações atípicas a ela.

Passado a primeira etapa de formação, a segunda de especialização, os empregados que foram os escolhidos para serem responsáveis para serem células de escuta, ligados ao departamento de Recursos Humanos, começariam a traçar o plano de prevenção diante das situações que já colheram dos empregados assediados.

Por fim, adentramos na quarta e última etapa do modelo de Hirigoyen, apresentado por (PAMPOLHA FILHO, WYZYKOWSKI, BARROS, 2016, p. 206):

Quarta etapa – Redação de uma agenda social. É uma ocasião para a empresa fazer lembrar seus valores mais essenciais, bem como esclarecer quais são as sanções previstas para os transgressores. Para que as coisas fiquem bem claras, uma definição do que é Assédio Moral deve ser apresentada. Devem, ainda, ser estipulados os procedimentos, quando constatada a ocorrência desse instituto.

Essas medidas de prevenção são apropriadas para que haja uma boa relação entre empregado e empregador, criando grupos de empregados altamente especializados e qualificados, com formação técnica para a execução.

Assim, não há que se falar que o empregador terá poder de ferir a dignidade humana do empregado, em qualquer de suas dimensões, com a finalidade de atingir a meta de produção.

Portanto, com a implantação desse modelo de prevenção nas empresas, a probabilidade de reduzir o Assédio Moral do empregador em relação ao empregado dentro do meio ambiente do trabalho seria muito grande. Pois, seria mais fácil de notar que o poder diretivo já passou do seu limite, deixando de ser diretivo, passando a ser danoso a dignidade humana do empregado.

E, assim também, não se admite que o empregador, sob o pretexto de zelar seu patrimônio, viole direito fundamental da pessoa, insculpido no art. 5º da Constituição Federal. A ordem econômica, fundada na livre iniciativa, não nos serve de maneira alguma se desvalorizarmos o trabalho humano, sob pena de afronta direta ao art. 170 da Constituição Federal. Em nenhuma hipótese a geração de riquezas pode se sobrepôr à dignidade da pessoa humana, pois, em linhas gerais, não quis o constituinte construir um país rico, no qual habitassem somente miseráveis e, além, disso, humilhados. (LIMA, PEREIRA, 2009, p. 73)

Para que esta ação de agressão não continue dentro do meio ambiente de trabalho, deve dar lugar a uma ação construtiva, com uma conscientização geral nos quadros de empregados na empresa.

Havendo a transparência em relação aos meios preventivos para que os empregados não venham a ser vítimas de Assédio Moral, buscando-se dessa forma a garantia de um ambiente de trabalho harmônico, seguro e sadio.

Podemos perceber através do acesso à Justiça do Trabalho é cabível a responsabilização civil do empregador nos casos de Assédio Moral, buscando a reparação do dano moral.

O empregador diante de sua responsabilidade civil deve arcar com as consequências de seu ato ilícito, gerando a obrigação de reparar o empregado indenizando-o após comprovada sua veracidade, e limitado os valores do dano moral ao grau da natureza da ofensa.

CONCLUSÃO

Com a fase de conclusão desse trabalho, tivemos contato com alguns princípios fundamentais, suas definições e aplicabilidades e a participação do Direito do Trabalho na proteção do trabalhador.

Podemos observar um pouco pela evolução histórica que o início do Direito do Trabalho não foi algo simples e muito menos pacífico. Muitos seres humanos sofreram, forma injustiçada e escravizada.

O ser humano nos dias atuais tem o trabalho como uma produção de vida, contudo, nem sempre foi assim em seu início, a produção de vida existia apenas para os senhores e não para os escravos.

Os primeiros relatos na história estão ligados à exploração de um sobre a força do outro. O trabalhador escravo habituou-se na maneira abusiva dos seus senhores, e logo após a revolução Industrial, na maneira abusiva das empresas.

Na época da escravidão, por ser comum ter escravos, os seus senhores não eram punidos pelo excesso de trabalho, maus tratos, e até mesmo os mais variados tipos de assédio que sofriam.

Mas na sua evolução, o Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho.

Por meio das grandes lutas e revoluções que garantias do bem-estar comum foi colocado como prioridade, diante de um fato tem o processo de industrialização, sem elas não existiriam os direitos dos trabalhadores e uma nova conscientização nas relações de trabalho.

Mesmo após a Revolução industrial, a desvalorização moral da dignidade da pessoa humana do empregado não mudou, houve sim uma mudança da escravidão, porém, sua dignidade continuou sendo violentada.

A partir de 1943 com o regulamento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e com a Constituição Federal de 1988 as proteções dos empregados aumentaram, tendo artigos próprios e até mesmo a dignidade humana sendo um dos princípios fundamentais.

A dignidade é, portanto, um princípio derivado das relações entre as pessoas; exibido à sociedade comportamento afinado com as exigências éticas. O direito à dignidade está associado à proteção daquelas condições indispensáveis para a realização de uma existência que faça sentido para cada pessoa, tanto na dimensão física, quanto intelectual e cultural.

A dignidade humana é apresentada como um valor que norteia todo ordenamento jurídico na Constituição Federal de 1988, protegendo a pessoa, portanto a prática de Assédio Moral em face do empregado é afrontamento a esse princípio. Assim, deve toda a sociedade, empresa, entidades etc. preocuparem em promoverem a conscientização dos danos que causam a pessoa humana.

A atuação de um princípio, não tem somente à finalidade de fundamentar o ordenamento jurídico, tratam de garantir o alinhamento do ordenamento jurídico em expansão como alicerce no andamento do sistema jurídico.

O Princípio da dignidade da pessoa humana deve ser preservado de forma digna e justa, caso venha ser abalada ou agredida, atinge não só a moral da pessoa humana, mas também, sua saúde, bem-estar e convívio social e familiar.

Os princípios têm como umas de suas funções, orientar, prestando auxílio não só para elaboração de uma norma, mas também como interpretá-la. Assim, quatro princípios do Direito do Trabalho foram observados sendo o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, o princípio da primazia da realidade e o princípio da necessidade da prova.

O princípio da proteção, que passa a destacar que seu objetivo principal é sanar as desigualdades, entre empregado e empregador, que por empregado ser hipossuficiente, criar uma relação de superioridade jurídica ao empregador.

Em relação ao princípio da norma mais favorável visa assegurar o empregado quando houver mais de uma interpretação sobre uma norma, vindo a ocorrer, deve-se dar preferência à interpretação mais favorável ao empregado.

Já o princípio da primazia da realidade que vem proteger o empregado, destacando a boa-fé, quando a conduta do empregado não tem a intenção de causar dano ou desconforto ao empregador. A boa-fé também pode ser vista como valor ético, uma vez que não existiria boa-fé consigo mesmo.

Já na seara do princípio da necessidade da prova, para caracterizar o dano sofrido pelo empregado, devem-se apresentar as provas que levam o juiz a entender a extensão do dano. A prova judicial é a confrontação da versão de cada parte, com os meios produzidos para aboná-la.

A simples alegação do empregado em juízo não é suficiente para demonstrar a verdade ou não de determinado fato. É necessário que a parte faça prova de sua alegação, pois os fatos não provados são inexistentes no processo.

Ressaltamos também a definição de Assédio Moral e dano moral, demonstrando as agressões que podem vir a sofrer os empregados diante das situações apresentadas a convivência na relação de emprego.

O Assédio Moral atinge diretamente a dignidade e a moral do empregado, e quanto mais intenso for esse episódio, mais grave será a consequência em relação à saúde da vítima.

A moral tem como função estreitar no ambiente social do trabalho as relações entre o empregado, empregador e a sociedade, uma estrutura social existente para que se possa viver e trabalhar em perfeita harmonia. Os fatos que ocorrem no ambiente de trabalho não podem ser ignorados da realidade, como se fosse parte do trabalho ser hostilizado, humilhado, por depender do ganho de sua produtividade.

A identificação do problema no ambiente de trabalho bem como a luta contra sua prática pode ser uma solução para a diminuição do estrago que estes fenômenos possam vir ocasionar de forma silenciosa.

A disposição jurídica prepara diferentes meios para os empregados que procuram o judiciário, estabelecendo princípios e normas jurídicas de atuação.

Diante da situação foram abordados os meios de prevenção à vítima, bem como o acesso à Justiça do Trabalho. Abordando casos práticos elucidados nas jurisprudências apresentadas.

O problema é que surge o inevitável confronto entre o direito à segurança jurídica e o direito à efetividade da tutela jurisdicional, o operador do Direito deve resolver os conflitos de interesses de forma mais célere possível. Também tendo como observância os valores constitucionais assegurados ao empregado, como a efetividade e o devido processo legal.

A existência de um bom judiciário é essencial para que os empregados que sofrem a violência do Assédio Moral, sintam-se mais seguros para procurar o judiciário.

A dignidade da pessoa humana é um dos fatores principais da democracia e cidadania, não encontrando paralelo em qualquer outro da nossa história constitucional.

Neste sentido, engloba diversos fatores, que ajuda o empregado a construir parâmetros morais, que toda relação, inclusive de trabalho deve ser pautada e tratada com a máxima dignidade.

A hierarquia e o poder diretivo existente deve apenas compreender no campo ético e administrativo para uma boa organização e desenvolvimento no trabalho, pois sem ela, a estrutura não seria organizada. Desde que o empregador não ultrapasse seus limites.

Uma relação bem estruturada entre empregador e empregado pode mostrar o modo de conduzir uma empresa. E conseqüentemente o aumento no lucro econômico imediato da

empresa, pois, os empregados sendo tratados de forma digna vão passar a considerar o seu ambiente de trabalho como se fosse uma segunda casa.

Mas para que esta organização se concretize, o empregado deve estar com seu psíquico e integridade física em perfeitas condições. Não é cometendo abusos de direito, abusos de autoridade hierárquica e tampouco utilizando do Assédio Moral para querer chegar ao resultado final de lucro de uma empresa.

A Constituição federal de 1988 inseriu um artigo com direitos trabalhistas, dentro do seu art. 7º e 34 incisos, demonstrando que a lei é feita para todos e que sua proteção é garantida, porém, quando esta regra é quebrada, o empregado deve buscar a justiça para reclamar e exigir seus direitos.

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT ainda não aduz um Capítulo específico sobre a prevenção do Assédio Moral, uma vez que sua elaboração ocorreu em 1943, e naquela época a preocupação com o empregado era limitada ao aspecto de sua integridade física.

Assim, as normas estabelecidas, não foram pensadas a alcançar a proteção da integridade psicológica ou moral do empregado.

O direito não é produto exclusivo da experiência, nem conquista absoluta da razão, não representa somente instrumento de disciplinamento social, sua meta é mais ampla, ou seja, é de promover o bem comum, que implica justiça, segurança, bem-estar e progresso.

A relação de emprego quando o em seu meio ambiente de trabalho tem-se uma relação fraterna e com a dignidade do empregado sendo respeitada, favorece o desenvolvimento da produção das riquezas.

É importante que o empregado tenha sua moral elevada para o trabalho, pois é de onde irá conseguir obter condições financeiras para seu sustento e de sua família. Um trabalhador valorizado dignamente tem-se a render mais no desenvolvimento do seu trabalho e conseqüentemente o empregador também irá se beneficiar com isso.

A conscientização do que é o Assédio Moral depende também dos meios de comunicação, um empregado bem informado saberá diferenciar o que é abuso de autoridade do empregador que venha ferir sua identidade, autoestima com a pressão laboral.

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista que deve ser utilizado diariamente, não só entre empregado e empregador, mas também, entre os empregados, em sua organização, pois um pode prestar auxílio ao outro.

Nessa linha, o direito ao meio ambiente do trabalho sadio, traz um impulso para superação do empregador do não praticar a violência moral, mantendo uma relação fraterna, obtendo maior desempenho de produção de seus empregados em um ambiente mais sadio.

O meio ambiente de trabalho deve ser sadio, sendo um “habitat” do empregado, e não uma prisão. Ali que ele vai passar o maior tempo da sua vida, se dedicando para não só desenvolver um bom trabalho, mas também pensando no seu sustento.

A identificação do problema no ambiente de trabalho bem como a luta contra a prática do Assédio Moral vem a ser umas das soluções para a diminuição do estrago que estes fenômenos possam vir ocasionar de forma silenciosa.

Nessa linha, o Direito ao meio ambiente do trabalho sadio, traz um impulso para superação do empregador do não praticar a violência moral, mantendo uma relação fraterna, obtendo maior desempenho de produção de seus empregados em um ambiente mais sadio.

O combate de forma eficaz ao Assédio Moral no trabalho deve passar pela organização de forma coletiva, assim para chegar a um ambiente de trabalho saneado de riscos e violência, onde a cidadania prevalece baseada no respeito e na cooperação.

Quem sofre o Assédio Moral, de angústia, estresse, sofre do medo de perder o emprego caso venha a reclamar no setor responsável da empresa do dano moral sofrido, ainda mais contra o empregador.

O dano moral vem lesionar a esfera personalíssima da pessoa, adentrando de maneira grosseira a intimidade, vida privada, e uma das formas violentas para denegrir a honra e a imagem dos empregados

Neste momento que a coletividade deve prevalecer para ajudar, outros empregados testemunhando as cenas de humilhação, os atos vexatórios, lembrando que, caso não estimule o empregado vítima desta agressão, poderá também vir a ser o próximo a sofrer o Assédio Moral.

Nenhum empregado deve deixar que um dano moral advindo por meio do Assédio Moral venha causar uma alienação psicológica e moral, e sim procurar sempre buscar seus direitos na Justiça Trabalhista.

Esta atuação jurídica permite agir de forma mais concreta na relação de emprego, ou seja, na relação entre empregado e empregador.

A Justiça do Trabalho possui seus objetivos e normas para proporcionar os meios de proteção ao empregado que busca a Justiça, para reparar o dano moral sofrido e que suas garantias e direitos fundamentais não foram respeitadas.

A busca da responsabilidade civil do empregador é umas das formas em transformar em valor a dor, fazendo com que o empregador assuma sua responsabilidade civil diante do dano moral que através do Assédio Moral causou ao empregado.

É essencial a preservação dos valores e princípios fundamentais como a cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além do pluralismo político, todos descritos no art. 1º e incisos da Constituição Federal de 1988.

Devem ser colocadas em prática como forma de prevenção ao Assédio Moral no meio ambiente de trabalho, oficinas, palestras, acompanhamento de psicólogos, com isso, os empregados terão mais conhecimento sobre o assunto e como se proteger dos atos assediosos.

A história do Direito do Trabalho evoluiu e o homem deve seguir esta evolução, mas com meios principiológicos da moral, bons costumes e boa convivência.

As medidas preventivas devem ser levadas em consideração em todo meio ambiente de trabalho, visando proteger a dignidade humana do empregado na relação de emprego.

No ponto de vista da efetividade, é possível reconhecer que a prevenção à conduta perversa do Assédio Moral no ambiente de trabalho é imprescindível e de extrema importância. A medida de prevenção adotada irá auxiliar a gerar bons resultados uma vez que possibilita uma melhora no ambiente laborativo.

Havendo ameaça de danos, pode ser que seja irreversível caso venha concretizar a lesão a moral do empregado. Assim, o intuito de afastar o dano moral, para que não seja necessária a reparação desse dano, seria a aplicação dos meios de prevenção.

Seria eficaz para prevenir que o Assédio Moral ocorra, a empresa deve se precaver da ocorrência desses atos, uma vez que pode vir a ser punida a reparar o dano moral causado ao empregado pela via judiciária.

Todo empregado é digno de ser tratado de maneira humana, fraternal, respeitando o princípio da igualdade, estabelecendo uma unidade que é a premissa da responsabilidade comum.

Nenhuma razão pode justificar um ato agressivo e que venha violar a moral do empregado, que depende do suor e dedicação de seu trabalho para seu próprio sustento e de sua família.

E empregado em seu ambiente de trabalho deve ser visto e reconhecido na ótica humana como cidadão, com amplos direitos e garantias, que lhe dão a possibilidade para realizar seus anseios essenciais, sua subsistência, sua dignidade, não só pelo motivo de estar amparado pela lei, mas sim, deve ser valorizado e respeitado diariamente.

As consequências de um convívio no ambiente de trabalho de forma agressiva e desrespeitosa atingem diretamente sua parte psicológica, podendo se estender no âmbito familiar e até mesmo com os colegas de trabalho, podendo adquirir complexos e traumas irreversíveis.

O caminho é árduo, porém, o empregado que sofre a agressão por meio do Assédio Moral não pode se calar, a luta se faz necessária pelos seus direitos, para que possa viver de maneira honrosa e salutar no meio ambiente do trabalho e na sociedade em geral.

E na conscientização desta busca, encontrar um subdesenvolvimento moral, otimista, partindo da base fundamental da dignidade de uma pessoa. Todos são iguais perante a lei, independente da origem, cor, raça, sexo, todos merecem ser tratados de forma justa e ter uma vida digna.

ANEXO

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL****PORTARIA Nº 583, DE 22 DE MAIO DE 2017**

DOU de 29/05/2017 (nº 101, Seção 1, pág. 82)

Institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição.

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso das atribuições conferidas pelo art. 91, inciso XXI, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da eficiência e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III ; 6º ; 7º, inc. XXII ; 37 e 39, § 3º, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a instituição, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, da Política de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme Portaria nº 910, de 28 de outubro de 2015, que tem como objetivos promover um meio ambiente laboral saudável e proporcionar uma cultura organizacional que integre bem-estar no trabalho e o desenvolvimento das atribuições ministeriais;

CONSIDERANDO que o Assédio Moral, o assédio sexual e a discriminação ocasionam desordens emocionais e psicológicas, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida e na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o enfrentamento do Assédio Moral e sexual e da discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, além de ser um dever legal, consentâneo com a própria vocação institucional, visa a garantir um ambiente de trabalho saudável e uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto em uma gestão de excelência;

CONSIDERANDO a necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o fortalecimento dos vínculos sociais e profissionais entre as pessoas no meio ambiente de trabalho, com soluções pacificadoras dos problemas nele verificados, resolve:

Art. 1º - Instituir a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição.

CAPÍTULO I

DA POLÍTICA NACIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 2º - A política de que trata esta Portaria rege-se pelos seguintes princípios e ações:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - favorecimento de um clima organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de tolerância à diversidade de membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados;

III - capacitação de seus membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados por meio da realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de

boas práticas no ambiente de trabalho, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;

IV - estímulo às boas práticas administrativas e à liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um;

V - capacitação de seus membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados visando à gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos, cuja participação dos gestores deve ser obrigatória;

VI - elaboração de informativos impressos e eletrônicos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito do tema, com ênfase nas consequências do Assédio Moral, sexual e da discriminação;

VII - construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;

VIII - busca de soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento verificados no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;

IX - monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

X - avaliação periódica do clima organizacional;

XI - adoção de medidas administrativas, gerais e específicas, pelo Procurador-Geral do Trabalho, Conselho Superior, Corregedor-Geral e Procuradores-Chefes, conforme parâmetros desta Portaria.

CAPÍTULO II

DAS AÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Seção I

Da Criação dos Espaços de Discussão

Art. 3º - Para o fim de construção da Política objeto desta Portaria, serão criados Espaços de Discussão capazes de fortalecer os vínculos sociais e profissionais entre as pessoas, onde serão debatidas livremente as questões relacionadas à organização do trabalho, buscando o seu aperfeiçoamento, de forma a viabilizar a gestão participativa sobre temas que interessem à Instituição.

§ 1º - A criação e participação nos Espaços de Discussão serão voluntárias entre membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados, que decidirão sobre os seus contornos e funcionamento.

§ 2º - As deliberações serão encaminhadas aos setores competentes para conhecimento e avaliação.

Seção II

Da Criação das Comissões de Prevenção E Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação

Art. 4º - A implementação da Política de que trata esta Portaria ficará a cargo das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, que atuarão no

desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do Assédio Moral, sexual e da discriminação.

§ 1º - O Procurador-Geral do Trabalho designará, por portaria, os integrantes da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, na PGT, que será composta por:

I - um Subprocurador-Geral do Trabalho, que será o coordenador;

II - o membro coordenador do Grupo de Trabalho Multidisciplinar de Qualidade de Vida no Trabalho;

III - um membro coordenador da CODEMAT ou da COORDIGUALDADE;

IV - um representante da Direção Geral;

V - um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas;

VI - um representante dos servidores da Procuradoria Geral do Trabalho, por eles indicado.

§ 2º - Nas Procuradorias Regionais, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação serão designadas pelos respectivos Procuradores-Chefes, por portaria, tendo a seguinte composição:

I - dois membros lotados na Unidade, sendo que um deles será o coordenador;

II - um representante da Unidade de Gestão de Pessoas;

III - um representante dos servidores da Procuradoria Regional do Trabalho, por eles indicado.

§ 3º - O mandato dos membros integrantes dos Grupos de Trabalho será de 02 (dois) anos.

Art. 5º - As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação atuarão em conjunto com as Unidades de Gestão de Pessoas e as de Saúde de forma a buscar a melhor condução das questões em análise, tendo como objetivo ouvir os envolvidos, dar os encaminhamentos necessários para a solução consensual das situações apresentadas, bem como assistir, orientar e acompanhar as partes, em especial, a vítima, observado o sigilo das informações.

Art. 6º - As Unidades de Saúde deverão possuir protocolo específico para tratamento da questão, devendo fazer os encaminhamentos pertinentes com vistas à assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos, em especial, da vítima, valendo-se, sempre que houver necessidade, do apoio das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT e das Procuradorias Regionais.

Art. 7º - Quando necessário, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação farão recomendações ao Procurador-Geral do Trabalho ou aos Procuradores-Chefes para solucionar o problema e prevenir novas ocorrências, tais como:

I - realização de treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança e outros;

II - mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

III - melhorias das condições de trabalho;

IV - aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas.

Art. 8º - Caberá, ainda, à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT a implementação e a coordenação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do MPT, em especial:

I - sugerir ao Procurador-Geral do Trabalho a adoção de ações para o alcance dos objetivos desta Política;

II - orientar as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação nas Procuradorias Regionais, em sua formação e no desenvolvimento de suas ações;

III - reunir estudos, informações e documentos, visando a subsidiar as atividades desenvolvidas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, nas diversas Regionais.

Art. 9º - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT deverá produzir, no prazo máximo de 90 dias, contado da publicação desta Portaria, manual contendo informações sobre a caracterização do Assédio Moral, sexual e/ou discriminação, com enfoque específico para a realidade institucional, a estrutura existente para o atendimento e tratamento da questão, as formas de encaminhamento das notícias daqueles atos, além de pontos que entenda pertinentes para o bom desenvolvimento desta Política.

CAPÍTULO III

DO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Seção I

Das Notícias de Assédio e de Discriminação

Art. 10 - Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação no ambiente do trabalho poderá encaminhar a notícia desses atos, inclusive por intermédio de suas associações e sindicatos:

I - ao Espaço de Discussão de sua Unidade;

II - à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação;

III - à Unidade de Gestão de Pessoas da sua Unidade;

IV - à Unidade de Saúde da sua Unidade;

V - à Comissão de Servidores da sua Unidade, se houver.

Parágrafo único - Após o recebimento de notícia de assédio e/ou discriminação, esta deverá ser encaminhada à Comissão, de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, com atuação na Unidade dos envolvidos, preservado o sigilo.

Seção II

Dos Procedimentos a Serem Adotados Em Relação às Notícias de Assédio Moral, Sexual e de Discriminação

Art. 11 - O coordenador da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação que receber notícia de atos de assédio e/ou discriminação agendará, de imediato, reunião com os seus integrantes para discutir os procedimentos e ações para o tratamento da questão, assegurada a confidencialidade do procedimento.

§ 1º - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação procurará sempre ouvir as partes envolvidas na sua Unidade de lotação, realizando entrevistas em local que as preserve, podendo designar membro para tanto.

§ 2º - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação cuidará para que os envolvidos tenham toda assistência, orientação e acompanhamento de que necessitem.

§ 3º - Aquele que encaminhou a notícia e/ou a vítima poderá ser acompanhado de colega de trabalho ou de representante de sindicato/ associação durante sua entrevista, assim como apresentar documentos que comprovem a notícia de atos de assédio ou discriminação.

Art. 12 - Na hipótese de suspeição ou impedimento de integrante da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, declarada ou arguida pelos envolvidos, este poderá ser afastado do caso.

Art. 13 - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação procederá à apuração da notícia, sendo recomendável, entre outras ações, a verificação do local e das condições de trabalho no intuito de obter informações e esclarecer os fatos, podendo solicitar os documentos e as informações necessários para a sua apuração.

Art. 14 - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Unidade de lotação dos envolvidos encaminhará à Unidade de Gestão de Pessoas, à Diretoria Geral ou Regional ou à chefia imediata, recomendação de ações para resolução do assédio e/ou da discriminação ou a adoção de medidas preventivas a respeito, inclusive, se for o caso, a realocação dos envolvidos em outro setor.

Parágrafo único - Em caso de necessidade de realocação em outro setor, a chefia da Unidade de lotação dos envolvidos analisará a viabilidade de adotar as providências necessárias para tanto, independentemente de autorização ou aquiescência da chefia imediata, observando-se o sigilo das informações.

Seção III

Da Conciliação

Art. 15 - Estando os interessados de comum acordo, poderá ser realizada a conciliação do conflito, com a participação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, que designará componente para conduzi-la.

Art. 16 - O papel do conciliador é assistir às partes de forma imparcial, buscando soluções para resolver o problema.

Art. 17 - Em caso de conciliação, haverá o seu acompanhamento pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

Art. 18 - Não sendo possível a solução consensual da situação noticiada, os envolvidos deverão ser consultados sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente.

Parágrafo único - Em caso positivo, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação encaminhará à autoridade competente memória descritiva com a síntese da questão, observando-se o sigilo das informações.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 19 - O Procurador-Geral do Trabalho e os Procuradores-Chefes terão o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Portaria, para instituir as respectivas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.

Art. 20 - Eventuais dúvidas acerca da aplicação desta Portaria serão dirimidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, instituída no âmbito da PGT. Parágrafo único - Até que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação seja instituída na PGT, eventuais dúvidas sobre os seus termos serão dirimidas pela Comissão criada pela Portaria PGT nº 497, de 8 de agosto de 2016.

Art. 21 - Esta Portaria entrará em vigor na data da sua publicação.

RONALDO CURADO FLEURY

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcelo Souza. A dignidade e a Constituição Cidadã de 1988. POZZOLI, Lafayette, ALVIM, Marcia Cristina de Souza (orgs.). **Ensaio sobre Filosofia do Direito**. Dignidade da pessoa humana. Democracia. Justiça. São Paulo: EDUC: FAPESP, 2011.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba, Juruá, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo. Ed. LTr 2016.

BARROSO, Luis Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**; tradução Humberto Laport de Mello – 3. Reimpressão – Belo Horizonte: Forum, 2014.

_____. **A Nova Interpretação Constitucional**. Rio de Janeiro, Ed. Renovar, 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência - Jusbrasil. Disponível em <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182352897/recurso-de-revista-rr-652002020085020251>. Acesso em 23.06.2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168421558/recurso-de-revista-rr-8085720125090018>. Acesso em 22.01.2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2774261/recurso-de-revista-rr-697520-697520-20001/inteiro-teor-10508256>. Acesso em 23.06.2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Jusbrasil. . Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20851958/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-429720105120015-42-9720105120015-tst>. Acesso em 20.11.2016.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Jurisprudência. Jusbrasil. Disponível em <http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/112614964/recurso-civel-71003923430-rs>. Acesso em 08.08.2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 20ª Região. Jurisprudência. Jusbrasil. Disponível em <http://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7466444/recurso-ordinario-record-454003120085200016-se-0045400-3120085200016-trt-20> - Acesso em 12.11.2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Jurisprudência. Jusbrasil. Disponível em <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20168199/recurso-ordinario-ro-9181020105040004-rs-0000918-1020105040004> - Acesso em 12.11.2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/222714028/recurso-de-revista-rr-15454120105150090>. Acesso em 18.09.2016.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do trabalho**. Trad.: Luis Washington Vita e Antônio D' Elia. São Paulo: Saraiva, 1958.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos, **Tutela cautelar e tutela antecipada: tutelas sumárias e de urgência**. São Paulo: Malheiros, 2003.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BYK, Christian. **Tratado de Bioética: em prol de uma nova utopia civilizadora?** / Chistian Byk; [traduzido por Guilherme João de Freitas Teixeira]. São Paulo: Paulus, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

Conselho Nacional de Igrejas Cristãs do Brasil. **Dignidade humana e paz: Novo milênio sem exclusões**: Manual / CONIC. São Paulo: Editora Salesiana Dom Bosco, 2000.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm> - Acesso em 12.01.2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2010.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

Diniz, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. 28 ed. Vol. 7 São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **O Estado atual do Biodireito**. 9ª ed. Ver., aum. e atual. de acordo com o Código de Ética Médica. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Curso de Direito Civil brasileiro: responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

ESTATÍSTICA. Disponível em <http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2015/05/com-crise-casos-de-assedio-moral-disparam-e-crescem-47-no-interior.html>. Acesso em 14.06.2017.

ESTATÍSTICA. Disponível em <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html>. Acesso em 14.06.2017

FARIA, Maria do Carmo Bettencourt de. **Aristóteles: a plenitude como horizonte do ser**. São Paulo. Ed. Moderna, 1994.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio (coordenadores). **Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho: reflexões atuais. Homenagem ao professor José Affonso Dallegrave Neto**. São Paulo: LTr, 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coordenadores); BUSNARDO, Juliana Cristina, SILVA, Andréia Duarte (organizadoras). **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. Vários colaboradores.

HELOANI, R. **Assédio Moral: a dignidade violada**. Aletheia. nº. 22. Canoas: 2005.

HOBBS, Thomas. **Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil**. Trad. João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

KANT, Immanuel. **Fundamentos da Metafísica dos Costumes**, trad., 1997, p.78, apud BITTAR, Eduardo C.B. e ALMEIDA, Guilherme Assis de, curso de Filosofia do Direito, 8 ed. , São Paulo: Ed. Atlas S.A, 2010.

_____. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução nova com introdução e notas por Guido Antônio de Almeida. São Paulo. Discurso Editorial: Barcarolla, 2009.

LIMA, Amarildo Carlos de., PEREIRA, Simone. **Aferição do Assédio Moral nas Relações de Trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: LTr, 2009.

LIMA, Francisco Meton Marque de. **Elementos de Direito do Trabalho e processo trabalhista**. Francisco Meton Marques de Lima, Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima – 15 ed. – são Paulo: LTr 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Curso de processo civil: teoria geral do processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v.1, 2006.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHAN, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil [livro eletrônico]: teoria do processo civil**, volume I / Luiz Guilherme Marinoni,. 2.ed.. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2009.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 9ª Ed., São Paulo: Malheiros Editores, 1997.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Dano à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio Moral coletivo nas relações de trabalho** / Renato de Almeida Oliveira Muçouçah – 2ª Ed. – São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 28, n. 51, p. 327, jul./dez. 2003.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009, p. 90 apud ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.

NOBRE JÚNIOR, Edilson Pereira. **O direito brasileiro e o princípio da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Juris Síntese, 2000.

NORGAARD, Mette. **O patinho feio vai trabalhar**. São Paulo: DVS Editora. 2007.

OLIVEIRA, Eugênio Pacelli de. **Processo e Hermenêutica na Tutela Penal dos Direitos Fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm – Acesso em 28/03/2017.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo. Ed. LTr. 2002.

PAES, Arnaldo Bóson. **O Poder de Direção do Empregador e a Eficácia dos Direitos Fundamentais no Contrato de Trabalho**. Universidad Castilla-La Mancha, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o Assédio Moral na relação de emprego.** *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 33, n. 125, p. 193-201, jan./mar.2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. WYZYKOWSKI, Adriana. BARROS, Renato da Costa Lino de Goes Barros. **Assédio Moral laboral e direitos fundamentais.** 2. ed. ampl. e rev. São Paulo: LTr, 2016.

Parâmetros Curriculares Nacionais; Pluralidade Cultural e Orientação Sexual. Ministério da Educação; 2001.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Disponível em <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2007/n%202/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20Porto%20Alegre,%20v.%2073,%20n.%202,%20p.%2025-45,%20abr.-jun.%202007.pdf>. Acesso em 08.08.2017.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil.** Rio de Janeiro: Forense, 1996.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho.** 3 ed. rev.atual. e ampl. (Coleção elementos do direito; v. 9/ coordenação ARAUJO, Marco Antonio Jr. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

PESSINI, Leo. BARCHIFONTAINE, Christian de Paul de. HOSSNE, William Saad. ANJOS, Márcio Fabri dos. (organizadores). **Ética e Bioética Clínica no pluralismo e diversidade: teorias, experiências e perspectivas** – São Paulo: Centro Universitário São Camilo: Idéias & Letras, 2012.

POZZOLI, Lafayette. **Maritain e o Direito.** São Paulo: Edições Loyola, 2001.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **O Direito Ambiental do Trabalho numa Perspectiva Sistêmica: as causas da inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la.** São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Anatomia do Assédio Moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2008.

Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Ano 73 – nº 2 – abr. a jun. – 2007 - Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2303/2007_rev_tst_v073_n002.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 08.08.2017.

RODRIGUES, Silvio. **Responsabilidade civil**. São Paulo: 2002.

SANTOS FILHO, Iveraldo Oliveira dos. **Direitos Humanos e a ONU: A possibilidade de um processo de perdão para o genocídio**. Revista em tempo. Marília: Letras Jurídicas. v. 16, p. 93-119, 2017.

SANTOS, José Eduardo Lourenço dos. **A Derrotabilidade como mecanismo para um Direito Penal Mínimo: Em respeito aos direitos fundamentais e a um estado democrático de direito**. 1.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SENGIK, Kenza Borges. **Assédio Moral na família: a tutela jurisdicional da personalidade e o acesso à justiça**. 1ª Ed. Birigui, SP: Boreal Editora, 2014.

SILVA, José Afonso da.. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 40 ed., ver. E atual. / até a Emenda constitucional n.95, de 15.12.2016. São Paulo: Malheiros, 2017.

_____. **Poder constituinte e poder popular**. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, José Antônio Ribeiro. **A saúde do Trabalhador como um Direito**. São Paulo: LTR, 2008.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 1999.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único**. 6ª Ed. Ver., atual. E ampl. – Rio de Janeiro. Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

TEIXEIRA JUNIOR, José Guido. **Quantificação dos danos morais e matérias: e o acidente do trabalho no setor sucralcooleiro**. São Paulo: LTr, 2011.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Dano moral**. 4. ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001.

TST. Tribunal Superior do Trabalho – Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 23.06.2018.

UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Assédio Moral no trabalho. Disponível em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=430. Acesso em 05.03.2017.

UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Assédio Moral no trabalho. http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442 – Acesso em 28.03.2017.

USP. Universidade de São Paulo. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 08.11.2016.

VICENTE PAULO, Marcelo Alexandrino. **Direito Constitucional Descomplicado**. 15. ed. rev.e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO: 2016.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no ambiente de trabalho: uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego**. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.

VIEIRA, Ivo Antônio. **Assédio Moral no ambiente de trabalho: da caracterização à legislação indenizatória**. Cuiabá, MT: Ed. do Autor, 2005.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF**, São Paulo: Ed. Malheiros, 2006.