



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
TRABALHO DO CURSO II**

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB
A PERSPECTIVA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA**

ORIENTANDO (A): CÉSAR ANDRÉ SAMPAIO DAS MANDIAS

ORIENTADOR (A): PROF. ^a Dra. MARINA ZAVA DE FARIA

GOIÂNIA-GO

2022

CÉSAR ANDRÉ SAMPAIO DAS MANDIAS

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB
A PERPECTIVA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA**

Artigo apresentado à disciplina Trabalho de
Curso II, da Escola de Direito, Negócios e
Comunicação, da Pontifícia Universidade
Católica de Goiás.

Prof.: (a) Orientador (a): Dra. Marina Zava De
Faria.

GOIÂNIA-GO

2022

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo de discorrer sobre a existência do assédio moral vinculadas ao trabalho, uma vez que incidindo a sua ocorrência, pode causar danos sérios físicos e até psicologicamente na vida do trabalhador vítima do assédio. Assim, este trabalho pretende apresentar um estudo histórico sobre os direitos trabalhistas e a repercussão do assédio moral nas relações de trabalho através da história, assim como sua evolução. Este trabalho possui ainda, a finalidade de demonstrar formas legais de inibir este ato, destacando assim, os mecanismos de reparação do possível dano causado na vítima de assédio sexual. Busca-se também, formas de oprimir todas as modalidades do assédio, garantindo assim, a dignidade da pessoa humana. Desta forma, por meio deste princípio, assegurado na Constituição Federal de 1988, serão apresentadas formas de um tratamento preventivo contra o assédio moral, com a finalidade ainda, de fundamentar as bases preventivas no ambiente laboral. O método utilizado para a construção do presente trabalho foi à pesquisa bibliográfica, fundamentando em livros, legislações e doutrinas para uma melhor compreensão sobre o tema.

Palavras-Chave: Relações de Trabalho, Assédio Moral, reparação dos danos, Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT

The present work aims to discuss the existence of moral harassment linked to work, since its occurrence can cause serious physical and even psychological damage in the life of the worker victim of harassment. Thus, this work intends to present a historical study on labor rights and the repercussion of moral harassment in labor relations through history, as well as its evolution. This work also has the purpose of demonstrating legal ways to inhibit this act, thus highlighting the mechanisms for repairing the possible damage caused to the victim of sexual harassment. It also seeks ways to oppress all forms of harassment, thus ensuring the dignity of the human person. In this way, through this principle, guaranteed in the Federal Constitution of 1988, forms of preventive treatment against moral harassment will be presented, with the purpose still, of substantiating the preventive bases in the work environment. The method used for the construction of this work was the bibliographic research, based on books, legislation and doctrines for a better understanding of the subject.

Keywords: Labor Relations, Moral Harassment, damage repair, Principle of Human Dignity.

SUMÁRIO

RESUMO.....	03
INTRODUÇÃO.....	05
1.RELAÇÕES DE TRABALHO.....	06
1.1. BREVE HISTÓRICO.....	07
1.2. AMBIENTE DE TRABALHO.....	08
1.3. GARANTIAS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	10
2.ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	11
2.1. BREVE HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL.....	12
2.2. LEGISLAÇÕES DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
2.3 LEIS TRABALHISTAS INIBIDORAS DO ASSÉDIO MORAL.....	15
3.MECANISMOS LEGAIS DE REPARAÇÃO DE DANOS À VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL.....	18
3.1. RESPONSABILIDADE CIVIL EM CASOS DE ASSÉDIO NO TRABALHO.....	18
3.2. CASO CONCRETO.....	20
3.3. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL.....	21
CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24

INTRODUÇÃO

A Globalização é o fenômeno da sociedade moderna mais complexa, onde o ser humano cria suas conexões e atritos no meio social em que convive, em se tratando de assédio moral no espaço laboral, podem ocasionar danos na vítima com proporções devastadoras, prejudicando com isto, as relações do ambiente de trabalho.

Assim, os relatos sobre casos de assédio moral datam principalmente, da época da escravidão, onde os superiores subjugavam aqueles em condição de subordinação. E esta visão distorcida de superioridade, reflete atualmente, fazendo com que, aqueles que se denominam superiores nas relações de trabalho, assediem aquele funcionário subordinado à sua supervisão.

Desta forma, por entender a preocupação dos danos causados pelo assédio moral na vida do trabalhador, o ordenamento jurídico possui amparos pautados na tutela do princípio da dignidade da pessoa humana, criando com isto, aparelhos legais, sob a forma de normas e jurisprudências com a finalidade de prevenção e reparos pelos danos causados contra o trabalhador, além da devida punição ao infrator.

Dito isto, o presente trabalho pretende desenvolver os tipos e conceitos de assédio moral, como prevenir no ambiente de trabalho e punir possíveis casos já ocorridos nas companhias. Assim sendo, pretende ainda, abordar os aspectos jurídicos, como será tratado o assédio no ordenamento jurídico brasileiro, além de apresentar um contexto histórico do assédio nas relações laborais.

Assim, a Constituição Federal de 1988, traz em sua estrutura jurídica, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, fundamental para proteger a pessoa vítima de assédio. Portanto, este trabalho possui como objetivo geral elucidar sobre este fenômeno social do assédio moral nas relações trabalhistas, sob diversos aspectos. Será abordado ainda, as implicações na esfera jurídica e as formas de reparação ao dano da vítima de assédio.

Dito isto, a metodologia empregada no presente trabalho é a pesquisa bibliográfica, baseando-se em doutrinas e jurisprudências para estabelecer o entendimento do magistrado, leis e normas para fundamentar as sanções aplicadas ao agente assediador, bem como para reparar possíveis danos à vítima do assédio no ambiente laboral.

1.RELAÇÕES DE TRABALHO

No Direito, as relações de trabalho representam à existência de uma junção jurídica com as relações laborais representando uma espécie desta junção, sendo de uma pessoa natural, exercendo serviços a outra, podendo ainda ser pessoa física ou jurídica, almejando com isto, uma contraprestação, que na maioria das vezes, será configurada por um salário pré-fixado.

O termo trabalhador será empregado ao se referir sobre as relações de trabalho, não somente nas analogias de emprego, portanto, o termo trabalhador vítima de assédio compreende tanto funcionários do setor público como da área privada.

Delgado (2019, p.333) explica sobre a Relação de Trabalho:

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, a toda 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 atua.

O mesmo autor, caracteriza a relação de emprego (2019, p.334)

“A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes”.

Por meio da globalização e da evolução nas relações trabalhistas em geral, o mercado de trabalho se tornou cada vez mais competitivo, tornando assim, desumano e degradante. Por meio do crescimento do consumo, cresceu também o aumento da produtividade, afetando com isto, diretamente as relações de trabalho saudáveis e dignos, compatíveis com o princípio da dignidade da pessoa humana, garantido pela Carta Magna.

Assim, o trabalhador passou a habituar-se num ambiente agressivo, afetando com isto, sua saúde psicológica, além de causar desatenção e descontentamento, além de danos físicos dependendo da gravidade deste ambiente. Estes danos, diretamente ligados ao supervisor e um trabalhador, pode ser

caracterizado pelo assédio moral, tema central deste trabalho e de estudiosos das carreiras jurídicas, médicas e psicologia.

1.1. BREVE HISTÓRICO

Na história, sempre houve a precarização e a desvalorização nas relações laborais, refletindo assim, nas relações do presente, mesmo sob o pilar do princípio da dignidade humana. Desta forma, como exemplo pode ser citado à era de escravidões, onde quem realizava funções laborativas, era desvalorizado tal qual o escravo, surgindo assim, as divisões das classes sociais.

Delgado (2009, p.226) comenta:

“O trabalho empregatício (enquanto trabalho livre, mas subordinado) constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se tem formado na sociedade capitalista. Essa generalidade socioeconômica do trabalho empregatício é, entretanto, como visto um fenômeno sumamente recente: nos períodos anteriores ao século XIX predominava o trabalho não livre, sob a forma servil ou, anteriormente, escrava. Naquele antigo e / ou medieval quadro de predomínio da utilização escrava ou servil do trabalho humano, restava um exíguo espaço socioeconômico para a contratação de prestação de trabalho livre; em tal contexto, as normas e conceitos jurídicos referentes a tais infrequentes modalidades de utilização do trabalho livre eram, também, compativelmente escassas.”

Portanto, deve entender o contexto histórico em consonância com a construção do direito do trabalho e seu progresso no Brasil. A Lei Aurea, que aboliu a escravatura no Brasil, não possuía nenhum caráter Jus trabalhista, portanto, não garantia direitos aos negros e escravos da época. Contudo, deve ser apresentada como o marco primitivo, na história brasileira do Direito do Trabalho no Brasil.

Desta forma, com a eliminação da escravidão, foi estimulado o emprego da força de trabalho denominada como sendo relação de emprego. Assim sendo, devido a este estímulo, deve ser reconhecido o marco referencial mais importante no Brasil, pelo Direito do Trabalho.

Posteriormente, por meio as expedições do segmento agrícola cafeeiro de São Paulo, Rio de Janeiro e no Distrito Federal, foram aumentando as relações trabalhistas e reforçando o uso da mão de obra do setor de serviços.

Delgado (2019, p.127) explica:

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias.

Com a revolução industrial, foram introduzindo as máquinas e substituindo as pessoas pelo maquinário criado a época, fazendo com que o trabalho e o salário voltem a ser precários. A consequência veio com inúmeras pessoas desempregadas e jornadas exaustivas por aqueles que conseguiram se manter em seus empregos.

Desta forma, surgem os primeiros movimentos de classes trabalhadoras reivindicatórias de direitos e garantias, seguidas de inúmeras greves e revoltas, forçando com isto que o Estado venha a intervir, criando assim, a Lei de Peel, que possuía a intenção de resguardar os direitos e garantias dos trabalhadores proporcionando ainda melhores qualidades no trabalho.

Foi somente na criação da Constituição Federal de 1891, que concedeu aos trabalhadores brasileiros a devida liberdade de exercer qualquer profissão, até então, passada de pai para filho.

No ano de 1934, no mandato do Presidente Vargas, foram expressas leis trabalhistas em seu texto constitucional, criando medidas com a intenção de garantir direitos aos trabalhadores, um exemplo é a carteira de trabalho, a fixação de um salário-mínimo, a fixação do descanso semanal remunerado, uma jornada de trabalho de oito horas, e a criação de uma previdência social.

No dia 01 de maio e 1943, nasceu então a Consolidação das Leis do Trabalho, reforçando todos os direitos já garantidos. Assim, a verdadeira revolução aconteceu com o advento da nova Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, proporcionando garantias e direitos fundamentais ao trabalhador, além de assegurar seus direitos já estabelecidos.

1.2. AMBIENTE LABORAL

A dignidade da pessoa humana trouxe proteção às pessoas em todas as interações sociais no país, principalmente, nas relações de trabalho.

O 1º artigo da CF/88 estabelece princípios como a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além do pluralismo político.

O Conselho Nacional do Ministério Público (2016, p.12) explica:

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, fixa os fundamentos da República, entre eles: Cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais da livre iniciativa (CF/1988, art. 1º, incisos II, III e IV). Em seu artigo 3º, da CF/1988 elenca os objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF/1988, art. 3º, incisos I e IV).

Com isto, o princípio mais importante na defesa do trabalhador vítima de assédio moral, em seu ambiente laboral, é o Princípio da Dignidade Humana, uma vez que a sua intenção é a proteção da pessoa humana garantida pelo Estado Democrático de Direito. Ainda, no mesmo artigo da Carta Magna, traz em seu texto que o objetivo principal da República é o tratamento igualitário, sem qualquer forma de discriminação.

Ainda, a Constituição Federal de 1988 Estabelece em seu texto:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim, assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social [...].
Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (CF, 1988).

Assim, no artigo 170 da Constituição Federal de 1988 estabelece princípios de valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Com isto, estabelece no texto constitucional a asseguuração da dignidade dos trabalhadores no ambiente laboral.

Delgado (2019, p.65-66) explica:

“A Constituição de 1988 possui diversos e importantes princípios gerais, que não se compreendem sem a direta referência ao Direito do Trabalho e seu papel na economia e na sociedade. Trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana; da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; da justiça social; da inviolabilidade física e psíquica do direito a vida; do respeito a privacidade e a intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade a sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social.”

Por sua vez, o ambiente de trabalho pode trazer riscos à saúde do trabalhador, como por exemplo, trabalhos insalubres e com alto nível de periculosidade, além das questões envolvendo assédio moral por parte dos superiores, questões estas, que não estão em conformidade com a devida dignidade da pessoa humana.

1.3. GARANTIAS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No ramo do Direito do Trabalho, deve esclarecer que existe sua própria relação de princípios que asseguram a dignidade da pessoa humana enquanto na figura de trabalhador.

Delgado (2019, p.167) elucida:

“A composição do Direito faz-se por meio das normas jurídicas, isto é, preceitos gerais, abstratos, impessoais, imperativamente aplicáveis à vida social. A natureza normativa é requisito qualitativo essencial dos componentes da ordem jurídica, assim, todos os seus componentes têm de se qualificar como normas jurídicas, em sentido amplo, sob pena de não a integrarem”.

O mesmo autor (2019, p.89) continua esclarecendo:

“Parte significativa desses vínculos é formada pelos princípios gerais de Direito que atuam no ramo jus trabalhista, além dos princípios especiais de outros segmentos jurídicos que também cumprem papel de relevo no Direito do Trabalho. Na verdade, pode-se dizer que os princípios gerais do Direito (que, hoje, em grande medida, são princípios constitucionais), que se aplicam ao ramo jus trabalhista especializado, demarcam os laços essenciais que este ramo, não obstante suas particularizações têm de manter com o restante do Direito.”

Assim, todas as fontes do direito conversam entre si, com a finalidade de garantir o bem-estar da pessoa e a garantia da dignidade da pessoa humana, mesmo que existam as ramificações do direito, e neste caso, no direito do trabalho, todas se conectam ao mesmo objetivo, ao da proteção do trabalhador.

Delgado (2019, p.233) explica:

“Princípio da Proteção – informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.”

Sussekind (1993, p.128) afirma que:

“O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade”.

Desta forma, o princípio da proteção relaciona-se a contrapartida auferida ao trabalhador pelo legislador, devido a sua inferioridade financeira em face de sua relação de trabalho.

2.ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segue o conceito de assédio moral segundo alguns doutrinadores.

Zanetti (2019, 27) conceitua assédio moral como sendo:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador.

Segundo Pinto (2019, p.434) explica:

O Assédio Moral é uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.

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 se refere a um costume ou prática reiterada do empregador.

Por causa dessas atitudes o empregado coloca em dúvida sua autoestima, a confiança em seu trabalho e sobre sua competência. Ele passa a acreditar que é o causador dos problemas, que executa um trabalho ruim. Em virtude disso é comum o empregado pedir demissão, aposentar-se, afastar-se para fazer tratamento por problemas psicológicos ou lançar-se nas drogas.

Então, o empregador tenta vencer pelo cansaço o empregado, deteriorando constantemente sua autoestima.

São muitos os desafios a serem superados pelo trabalhador, cita-se como exemplo, a assiduidade e a periculosidade, neste sentido, o assédio passa a ser mais uma adversidade do labor diário. Dito isto, o assédio moral pode trazer, para o trabalhador, danos físicos e psicológicos, uma vez que expõe ele a situações de humilhações, maus tratos e constates perseguições do agente causador do assédio.

O Assédio moral pode ser caracterizado por meio dos artigos 186 a 187 do Código Civil, dos atos ilícitos, estabelecendo desta forma, o agente causador o indivíduo que praticar a determinada ação, neste caso o assédio moral, além do agente omissor da ação, violando assim, o direito e acarretando danos a vítima, mesmo que seja um dano moral, é caracterizado um ato ilícito.

Por sua vez, o artigo 188 do mesmo código, estabelece o que não constitui atos ilícitos:

“Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I – Os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II – A deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão à pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.”. (CC/2002. Artigo 188, p.1).

Assim, para caracterizar assédio moral nas relações de trabalho, o agente causador deverá ter uma frequência, uma rotina e constantes práticas hostis contra a vítima. Assim, identificar e punir o assédio se torna tarefa difícil, principalmente, uma vez que, é difícil sua caracterização, muitas vítimas, com medo de perder o emprego ou ainda, outras represálias, não realizam as devidas denúncias.

2.1. BREVE HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

O assédio moral remonta no Brasil desde o período imperial com a escravidão em que pese os trabalhadores não eram livres, e por isso tiveram que suportar todo tipo de amargura física e psicológica em atividades laborativas na lavoura, pecuária e atividades domésticas.

Após a revolução industrial do século XVIII, o assédio moral venha a ser o centro de inúmeros estudos no século XX onde tornou-se importante a discussão das

causas e das consequências na vida do trabalhador. Principalmente, quando ele sofre abusos psicológicos que não possui meios de denunciar e reprimir esta agressão.

Também o medo de perder o emprego, bem como de outras represálias faz com que a vítima não procure ajuda, e em muitos casos, a vítima sai de seu emprego, dando brecha para que o agente assediador fique impune, e possa continuar com outras vítimas, continuando o mesmo ciclo de abusos.

Para a classe das trabalhadoras domésticas no Brasil, foi criada a Lei do Trabalho Doméstico, apresentada com a finalidade de resguardar as garantias e apresentar a classe, uma fundamentação jurídica sobre o tema.

Segundo Coelho (2020, p.114) comenta:

“A história do tratamento legislativo do trabalho doméstico no Brasil, tem revelado uma gradual (e cada vez menos tímida) fuga do passado, ligado a escravidão e a pobreza (não só econômica, mas também de proteção jurídica), que teve seu ápice, até aqui, na promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e na subsequente edição da Lei Complementar nº 150/2015.”

Assim, pressupõe sobre o interesse do Estado em garantir a devida proteção ao trabalhador, em todas as classes sociais, assegurando um de seus maiores princípios, o da Dignidade da Pessoa Humana.

Ainda, na época da escravidão, existia na constituição vigente, a proteção à saúde e segurança dos trabalhadores exceto para os escravos. Por sua vez, aquelas pessoas em condição de escravidão, sofriam todo tipo de abuso por parte daqueles que possuíam o poder em suas mãos.

Delgado (2019, p.336) explica:

“Naquele antigo e/ou medieval quadro de predomínio da utilização escrava ou servil do trabalho humano, restava um exíguo espaço socioeconômico para a contratação de prestação de trabalho livre, em tal contexto, as normas e conceitos jurídicos referentes a tais infrequentes modalidades de utilização do trabalho livre eram, também, compativelmente escassas.”

Conclui-se que quem trabalhava, na época da escravidão, era visto como tal, ou ainda, de uma classe baixa, o que fazia com que aquele acima da hierarquia, agisse com desrespeito e ferindo a dignidade daqueles trabalhadores.

2.2. LEGISLAÇÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST, criou em seu site uma cartilha denominada de Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral com o título PARE e REPARE POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO que apresenta como a principal forma de prevenção ao assédio a informação, pois, garantir que todos saibam o significado de assédio, suas consequências em uma pessoa e na organização como um todo, além dos comportamentos aceitáveis a cada indivíduo, enquanto funcionário pode reduzir e ainda até, eliminar a prática de assédio no ambiente laboral.

Desta forma, primeiro devem ser implantadas na organização, algumas providencias com a intenção de prevenir atos de assédio, antes de se analisar as formas jurídicas de prevenção contra o assédio moral.

Dentre elas, está o incentivo da participação de todos os colaboradores na vida da entidade, com todas as definições de tarefas e funções a executar, ou seja, as metas e condições do trabalho de cada um.

Ainda, deve haver uma política de instrução e educação, com a finalidade de orientar sobre temas corriqueiros do dia a dia do labor, em especial, sobre o assédio moral no trabalho. Desta forma, deve ser instituído e divulgado em todas as esferas da empresa, um código de ética e de condutas, inibindo e educando contra o assédio, reforçando que este, não representa os princípios da organização.

Deve ainda, serem incentivadas as boas práticas de relacionamentos com a diversidade de perfis profissionais existentes na empresa, com a finalidade de melhorar o ambiente em todas as áreas, com a devida tolerância em suas profissões.

Por sua vez, devem ser eliminados os riscos de periculosidade, o trabalho monótono e repetitivo, ampliando com isto, a autonomia na organização do trabalho, fornecendo recursos necessários para que as tarefas sejam executadas.

Deve ainda, o gestor se atentar para as faltas no trabalho, apresentando ao funcionário, soluções aos seus problemas, ainda, devem ser implantada na empresa, uma avaliação de riscos psicossociais, além de garantir as boas práticas administrativas e gerenciais, aplicando-as em todos os setores, de forma igualitária, com um tratamento respeitoso e justo para todos.

Uma vez detectada algum indício de assédio, não deve existir a omissão para que estas, não voltem a ocorrer, e, caso ocorram, oferecer suporte psicológico e orientação a todos os trabalhadores afetados pelo ato, além de punir o infrator. Deve ainda, serem estabelecidos na organização, os canais de denúncias.

Por sua vez, devem ser estabelecidas orientações legais aos colaboradores, com a intenção de inibir os atos de assédio, dentre estas orientações, apresentar aos colaboradores sobre a Constituição da República Federativa do Brasil, que tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, além de ser assegurado o direito a saúde ao trabalho e a honra.

Neste mesmo sentido, o Código Civil estabelece que o indivíduo, que praticou a ação ou omitiu fatos como o assédio, cometem atos ilícitos. Por sua vez, a Lei nº 8.112/1990, estabelece diretrizes a serem seguidas por servidores públicos no exercício de sua função, como por exemplo, portarem uma conduta compatível com a moralidade administrativa, além de tratar as pessoas com a devida urbanidade.

2.3. ASPECTOS LEGAIS RELACIONADOS AO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

No Brasil, não possui uma legislação federal específica tratando sobre o assédio moral nas relações do trabalho em si, assim, os juristas operam com a legislação existente com a finalidade de combater ações sobre o assédio, no geral. Em especial vale-se dos dispositivos constitucionais para então, chegar a um consenso de quais direitos e garantias foram infringidos pelo assediador.

O assédio moral gera dano moral que precisa ser punido. A responsabilidade do empregador é civil e está fundada no risco ou na culpa como causas determinantes do ressarcimento dos danos. Ocorre de duas formas: no campo da responsabilidade objetiva, baseada no risco ou apoiada no dolo ou na culpa no campo da responsabilidade subjetiva.

No Brasil predomina a concepção da responsabilidade civil subjetiva nas relações de trabalho. Predomina a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva, de modo que, se um empregado ou preposto da empresa, causar um dano a outrem, por ato ilícito praticado em decorrência de seu trabalho, o empregador é obrigado a ressarcir a vítima na esfera cível, por meio de indenização por dano moral ou não patrimonial. Denota-se a ocorrência de um caso de aplicação da teoria da responsabilidade objetiva do empregador por fato de terceiro.

Na teoria do risco da atividade, o empregador assume os riscos da atividade, ou seja, ele responde, nesta qualidade, pelos danos que causar a seus empregados e terceiros, independente de culpa. Esta teoria se funda no segundo parágrafo do artigo 927 do Código Civil vigente, que diz:

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

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

Na seara do Direito do Trabalho, a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador tem bastante relevância, ora pelas previsões de responsabilidade civil por fato de terceiro, também pela circunstância de já haver enquadramento formal de determinadas atividades econômicas como de risco ao bem-estar do trabalhador.

A aplicação do Princípio da Proteção do Direito do Trabalho, tem como finalidade básica proporcionar o amparo, a tutela ao trabalhador. Portanto, deve-se aplicar a norma mais benéfica ao trabalhador, assim como deve ele estar sujeito à condição mais benéfica.

A responsabilidade civil do empregador possui caráter social, na medida em que visa à proteção da dignidade da pessoa, que é garantida, por meio da aplicação do Princípio da Proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

A responsabilidade civil do empregador diante à prática do assédio moral contra seus empregados encontra respaldo na Constituição Federal, segundo os fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, escritas no art. 1º, incisos III e IV, da CF/88. A conduta de violência psicológica fere os direitos fundamentais da pessoa humana, e, dessa forma, ensejam o pagamento de indenização, nos moldes do art. 5º, inciso X.

A constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, encontra-se positivado o direito a um ambiente de trabalho saudável, in verbis:

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

[...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Na Constituição Federal de 1988, no artigo 225, que todos tem direito de viver em um ambiente saudável e ecologicamente equilibrado. E podemos fazer um diapasão desse dispositivo entre o meio ambiente e o ambiente de trabalho:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

O artigo 483, da Consolidação das Leis Trabalhistas, regula sobre o assédio moral no trabalho, acontece que o texto da lei é categórico ao apresentar uma única solução, a rescisão do contrato de trabalho com a devida indenização. Desta forma, o agente assediador, na maioria das vezes, também usa este dispositivo com a intenção de acuar a vítima, o que em muitas vezes consegue, criando um círculo vicioso e enfraquecendo assim, as políticas e diretrizes da empresa.

Assim, em muitos casos, a rescisão pela parte assediada não é capaz de punir o infrator, uma vez que sem provas, a parte autora do assédio não é punida com severidade necessária, além de não levar a cargo dos responsáveis da companhia, com a finalidade de tomarem as medidas cabíveis.

A Emenda Constitucional nº. 45/2004 modificou o artigo 114 da Constituição Federal pelo qual estabelece competência a Justiça do Trabalho para processar e julgar questões de matéria relacionadas ao dano moral no trabalho que antes era de competência da Justiça Comum. A Justiça do Trabalho somente apreciava e julgava ações sobre dissídios individuais e coletivos entre patrões e empregados que necessariamente teriam que comprovar relação de emprego entre as partes. Sendo assim não havia possibilidade de ajuizar ação por danos morais na Justiça do Trabalho.

Com a emenda o artigo 114 da CF/88, passou a configurar a seguir competência:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
II as ações que envolvam exercício do direito de greve;
III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX

outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (grifo nosso). (BRASIL, 2004).

Logo, por força do inciso VI do artigo 114, inserido pela Emenda nº. 45/2004, as ações de indenização por dano moral, que dantes era julgada pela justiça comum agora passou a ser matéria de competência da Justiça do Trabalho. A grande vantagem dessa mudança consiste na celeridade do rito das ações trabalhistas e aplicação do Princípio Protetor, além dos princípios que norteiam a Justiça do Trabalho.

3. MECANISMOS LEGAIS DE REPARAÇÃO DE DANOS À VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

Em se tratando da existência do assédio moral em uma relação do trabalho, a vítima pode buscar ser responsabilizada diretamente pelo autor do assédio, na esfera civil, já na esfera trabalhista, serão cobrados os danos da empresa, com base no dano moral suportado pela vítima, assim, caso seja comprovado à existência de assédio moral, será a vítima indenizada.

O dano moral surge por meio do ato ilícito praticado pelo agente, com dolo ou culpa, atingindo assim, o direito subjetivo ou o devido interesse protegido juridicamente. Os objetivos principais do dano moral a vítima do assédio são a reparação do dano, com isto, busca uma minimização da dor causada na vítima, por meio da compensação e a devida punição ao agente ofensor, para que este não volte a praticar tais atos.

Assim, a fundamentação existente na legislação para o pleito na esfera cível encontra-se justamente no art. 5º, inciso X, da CF/88, nos artigos 186, 187 e 932, inciso III e art. 933, do Código Civil. Na esfera trabalhista, a fundamentação a ser usada encontra-se na CLT, em seus artigos 482 e 483.

Em casos que a vítima solicitou rescisão pelos motivos do art. 483, da CLT, a empresa poderá entrar com uma ação de regresso contra o assediador, caso esta, venha a arcar com os devidos custos indenizatórios, solicitando com isto, uma restituição dos gastos causados pelo assediador.

3.1. RESPONSABILIDADE CIVIL EM CASOS DE ASSÉDIO NO TRABALHO

O empregador será o responsável direto pelos atos de seus funcionários. É o que estabelece no artigo 932, III, do Código Civil, conforme segue:

“Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
III – O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.
(CC/2002, Art. 932, Inciso III).

Sendo assim, caso comprovada a existência do assédio nas relações de trabalho, será também responsabilizado o empregador, pois este possui o dever de manter um ambiente, nas dependências da empresa, satisfatório aos empregados, vigiar constantemente os atos dos funcionários, além de manter uma política ética e de boas maneiras.

Desta mesma forma, foi apreciado pelo TRT-PR em seu julgamento:

“TRT – PR – 24/04/2007 Assédio Moral. Conduta Agressiva. Metas de difícil alcance. [...] Não se cogita de eximir a empresa de responsabilidade porque o dano foi causado pelo preposto. Ao lado da responsabilidade por fato próprio, a responsabilidade por fato de outrem atende as necessidades impostas pela complexidade da vida social moderna. Não se trata de responsabilidade sem culpa, mas de responsabilidade por fato de outrem, porém por culpa própria, porque as pessoas que respondem a esse título terão sempre contribuído para o fato danoso, a exemplo do empregador.”.
(TRT – PR – 15788-2003-012-09-00-0-aco-1-3-5-2007-2º Turma – RELATOR: Marlene T. Fuverki Suguimatsu. Publicado no DJPR em 24/04/2007).

Desta forma, o empregador assume os riscos da atividade econômica e a prestação de serviços pessoais à vítima do assédio, conforme art. 2º da CLT, contudo, ele deverá, ao possuir um prévio conhecimento dos fatos, punir o infrator com sanções cabíveis ao caso, somente assim, o empregador será isento da culpa que lhe foi conferido pelos magistrados.

Por sua vez, ao infrator que, comprovado a autoria do assédio moral, ele será despedido conforme o artigo 182, como segue:

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

[...]

J – Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

K – Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

O legislador não incluiu as possíveis lesões psicológicas que possam vir à vítima a ter. Neste mesmo sentido, será aplicada a responsabilização pelos atos praticados do artigo 186 do Código Civil de 2002, como segue: “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”.

Desta forma, com a intenção de reparação dos danos causados à vítima, o legislador aplicará as sanções cabíveis no Artigo 927 do CC/02, onde estabelece que “aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-los”.

A legislação confere ainda, a responsabilidade solidária, quando o agente causador do assédio for um dos sócios, conforme Art. 1.016, do Código Civil - 2002: “Os administradores respondem solidariamente perante a sociedade e os terceiros prejudicados, por culpa no desempenho de suas funções”.

No Brasil não há responsabilização penal do assédio moral porque não foi criado no código penal lei tipificando o assédio moral como crime.

3.2. CASO CONCRETO

Em AGUIAR, Caroline; TUNES, Gabriela; VITÓRIA, Vanessa. **Brasil teve mais de 250 casos de assédio sexual no trabalho por mês em 2021**. SBT News, ano. Disponível em: <https://www.sbtnews.com.br/noticia/justica/204188-brasil-teve-mais-de-250-casos-de-assedio-sexual-no-trabalho-por-mes-em-2021> Acesso em: 10/04/2022.

Em levantamentos feitos pelo portal de notícias SBT News, o Brasil teve mais de 250 casos de assédio sexual no trabalho por mês, somente em 2021. Segundo o site, em 2019 foram registrados 2.805 processos abertos somente nas Varas do Trabalho em todo o país. Em seguida, no ano de 2020 foram registrados 2.455 processos.

Por esta estatística dos casos de Assédio Sexual, a presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) Dra. Cristiane Damasceno, comentou:

“Ele é até difícil de provar (Assédio), porque as pessoas não fazem prova do assédio. Não manda uma mensagem de WhatsApp, não manda um e-mail, que seriam provas cabais de que o assédio sexual foi praticado. Geralmente acontece nas conversas de pé de ouvido, no meio do corredor. Fica a palavra da vítima contra a palavra do autor”. (SBT News, 2022).

Por sua vez, segundo dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho apontam uma queda nas ações em 68%, após a reforma trabalhista.

Segundo estes dados, a Advogada trabalhista, especialista no direito das mulheres Tainá Góes explica:

“A reforma criou um problema muito grande para o debate do assédio sexual nas ações trabalhistas. Esse tipo de demanda é de direito extrapatrimonial, que demanda produção de provas no decorrer do processo. Em geral, é uma prova oral e às vezes documental, mas que são subjetivas e dependem da avaliação do juiz. É um tipo de processo difícil”. (GOES, 2010, p.1).

Um caso envolvendo a responsabilização dos empregadores é o evento ocorrido na rede varejista Havan Lojas de Departamentos LTDA. Segundo o portal de notícias do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Quinta Turma deste tribunal condenou a varejista a indenizar em R\$ 100 mil a um empregado com deficiência mental por assédio moral.

As ofensas foram cometidas pelos seguranças da loja, situada em Florianópolis SC, devido à condição de saúde da vítima, assim, por maioria do colegiado, o entendimento foi que o valor apurado, superior ao de outras situações de assédio moral, é justo em razão da gravidade do caso.

O empregado trabalhou no período de 2002 a 2014 na sede da Havan e constantemente era chamado de “maluco, retardado”, devido a sua condição física. Por sua vez, a conduta dos seguranças, assim como a omissão do contratante, neste caso, da Varejista Havan, feriu o princípio da dignidade da pessoa humana.

3.3. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

No caso da ação da Havan, o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis, deferiu a rescisão indireta condenando a empresa ao pagamento do montante de R\$

500 mil. Em sua decisão, o juízo baseou nos depoimentos da segurança, cujo teor do conteúdo, não superou a defesa dos advogados da empresa.

Contudo, o relator do recurso ministro Breno Medeiros, votou pela redução da indenização pelo montante de R\$ 20 mil. Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho da 12ª Região manteve o valor da rescisão no montante de R\$ 100 mil, levando em consideração os valores arbitrados em casos análogos, com o último salário de R\$ 1.015.

Segundo o TST – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 55340-78.2008.5.23.0002:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL – CONFIGURAÇÃO. DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL – VALOR DA INDENIZAÇÃO (R\$ 20.000,00).

Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento.”. (AIRR 55340-78.2008.5.23.0002).

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em seu Recurso Ordinário de nº: 00117213220145010057 RJ

“ATITUDE ABUSIVA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL. Ao exercer o empregador o seu poder diretivo, de forma excessiva, mediante procedimentos não éticos e abusivos, que se repetem ao longo do tempo, causando ao empregado humilhações e/ou constrangimentos, evidencia-se a prática de assédio moral e comete ato ilícito, do qual decorre o dever de indenizar”. (RO 00117213220145010057 RJ)

Por sua vez, o Recurso Ordinário 01014832420165010046, da 2ª região estabelece:

“EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ATITUDE ABUSIVA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL.

Ao exercer o empregador o seu poder diretivo, de forma excessiva, mediante comunicações não éticas e abusivas, que se repetem ao longo do tempo, causando aos seus empregados humilhações e/ou constrangimentos e transtornos psicológicos, evidencia-se a prática de assédio moral e comete ato ilícito, do qual decorre o dever de indenizar”. (RO 01014832420165010046).

Além do depoimento da segurança em favor da vítima, foram cruciais as filmagens do local, onde foi claro o tratamento dos seguranças, o chamando de “Maluco e Retardado”, além das zombarias cometidas pelos autores, por meio de aparelhos de comunicação, do Walkie Talkie, em volume alto, para que demais

integrantes, inclusive chefes, da segurança do local. A reação da vítima era ficar nos cantos da loja, de cabeça baixa e chorando, devido aos assédios morais.

Segundo a testemunha da vítima, o encarregado da segurança admitia as agressões verbais obrigando-o a buscar carrinhos no estacionamento durante fortes chuvas, sem nenhuma necessidade. Ainda, foi comunicado a limpar uma sala para se acalmar e falava para os novos integrantes da loja, que praticassem também a zombaria contra a vítima.

Segundo o Ministro Humberto Martins:

O Assédio sexual viola o direito a liberdade sexual, a intimidade, a vida privada, a igualdade de tratamento e a um ambiente de tratamento saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, sendo uma mácula que requer seriedade no seu enfrentamento". (MARTINS, 2020, p.1).

Dito isto, o Ministro Humberto Martins, na condição de presidente do STJ, comentou que a instituição da Resolução nº: 351/2020, do CNJ se tornou importante ao instituir a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual.

CONCLUSÃO

Por meio do presente trabalho, buscou delinear o contexto histórico do assédio moral, bem como o contexto das leis trabalhistas, em defesa do princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado nas leis e em especial na Constituição Federal de 1988.

Diante o assunto apresentado, ressalta-se assim, as conceptualizações e entendimentos do judiciário, evidenciando práticas do assédio moral nas relações laborais, onde foram apresentados contextos históricos, evidenciando assim, sua prática ao longo da história do ser humano, até o presente momento.

Por sua vez, ao agente causador do assédio, foram exploradas as sanções na esfera civil e no âmbito trabalhista, explorando entendimentos jurisprudenciais e casos concretos. Foi ainda, abordado as formas legais de reparação à vítima do assédio.

Neste sentido, mostrou-se a deficiência do ordenamento jurídico sobre a falta de uma lei mais objetiva, uma vez que, no Brasil, não possui uma lei específica

caracterizando e punindo os atos infracionais que por sua vez aborde uma devida punição ao agente do delito.

Por fim, a conclusão que se chega por meio deste trabalho é a ineficiência do ordenamento jurídico em provar atos de assédio moral. Conclui-se que, ainda permanece presente ato infracional nas relações laborais, porém, por serem difíceis de comprovar na fase de provas, os agentes do assédio continuam impunes, enquanto a vítima, continua sem a devida proteção legal e doutrinária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David; Nunes Júnior, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 18ª ed. revista e atual. São Paulo, Editora Verbatim, 2014.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
Acessado em: 24/03/2022.

BRASIL, **Código Civil, Lei nº: 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acessado em: 24/03/2022.

BRASIL. **Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acessado em: 24/03/2022.

BRASIL, **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em: 24/03/2022.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº: 351, de 28 de outubro de 2020. Institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acessado em: 24/03/2022.

COELHO, Fábio; GASPAR, Danilo Gonçalves; JÚNIOR, Antônio Umberto de Souza; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020, comentado por artigo**. Revista dos Tribunais, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição São Paulo, 2019.

JUSTIÇA, Conselho Nacional. **Assédio moral e Sexual Previna-se**. Brasília, Biblioteca CNMP, 2016.

SBT NEWS. **Brasil teve mais de 250 casos de assédio sexual no trabalho por mês em 2021.** Disponível em: <https://www.sbtnews.com.br/noticia/justica/204188-brasil-teve-mais-de-250-casos-de-assedio-sexual-no-trabalho-por-mes-em-2021#:~:text=Brasil%20teve%20mais%20de%20250,em%202021%20%2D%20Justi%C3%A7a%20%2D%20SBT%20News>. Acessado em: 24/03/2022.

STJ, Superior Tribunal de Justiça. **Presidente do STJ diz que enfrentamento do assédio sexual exige seriedade.** Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/03052021-Presidente-do-STJ-diz-que-enfrentamento-do-assedio-sexual-exige-seriedade.aspx>. Acessado em: 24/03/2022.

TRT, **recurso Ordinário do Trabalho da 1ª Região n: 01014832420165010046 RJ.** Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1111433326/recurso-ordinario-ro-1014832420165010046-rj>. Acessado em: 24/03/2022.

TRT. **Agravo de Instrumento nº: 55340-78.2008.5.23.0002.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/938779667/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-553407820085230002/inteiro-teor-938779926>. Acessado em: 24/03/2022.

TRT. **Recurso Ordinário nº: 0011721-32.2014.5.01.0057.** Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509246539/recurso-ordinario-ro-117213220145010057-rj/inteiro-teor-509246640>. Acessado em: 24/03/2022.

TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e Repare, por um ambiente de trabalho + Positivo.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acessado em: 24/03/2022.

TST. **Casos novos com o assunto “assédio sexual” no 1º grau, janeiro de 2015 a junho de 2021.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/reforma-trabalhista-acoes-assedio.pdf>. Acessado em: 24/03/2022.

TST. **Rede varejista é condenada por assédio moral a empregado com deficiência mental.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/rede-varejista-%C3%A9-condenada-por-ass%C3%A9dio-moral-a-empregado-com-defici%C3%Aancia-mental>. Acessado em: 24/03/2022.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho.** E-book. Paris, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral.** Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, p. 434, jan./dez. 2008. Disponível em < <https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/263>> Acesso em 05 Set 2019.

