



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC
Curso de Direito
Trabalho de Conclusão de Curso

**Assédio Moral no ambiente de trabalho e a reparação do direito
subjetivo**

Gama-DF
2023

SANDRA LOPES TEIXEIRA

**Assédio Moral no ambiente de trabalho e a reparação do direito
subjetivo**

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. Eduardo Antônio Doria de Carvalho

Gama-DF
2023

SANDRA LOPES TEIXEIRA

Assédio Moral no ambiente de trabalho e a reparação do direito subjetivo

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama-DF, 17 de junho de 2023.

Banca Examinadora

Prof. Me. Eduardo Antônio Doria de Carvalho

Prof. Nome completo
Orientador

Profa. Me. Caroline Lima Ferraz

Prof. Nome completo
Examinador

Prof. Nome Completo
Examinador

Assédio Moral no ambiente de trabalho e a reparação do direito subjetivo

Sandra Lopes Teixeira ¹

Resumo:

O Assédio moral no ambiente de trabalho é tratado como prática abusiva recorrente e discriminatória que pode advir tanto de superiores hierárquicos como de parceiros de trabalho. A conduta condenável consiste em reiteradas investidas degradantes e ofensivas que ocasionam danos psíquicos e/ou físicos nos envolvidos como depressão, ansiedade, Síndrome do esgotamento profissional, até o desejo ao suicídio, dentre outros sintomas e cuja prática indiscriminada do agressor pode reiterar na reparação subjetiva do prejuízo sofrido pela vítima. Tal prática antimoral no ambiente laboral nas empresas, ressalta a importância de as organizações empresárias criarem mecanismos de controle e coibição do ato delitivo a garantir punições administrativas aos envolvidos com intuito de abolir a conduta reprovável. O assédio no ambiente de trabalho é comportamento grave e antiético em que a vítima que sofreu o dano precisa provar na Justiça Trabalhista que sofreu o prejuízo para que a reparação subjetiva do dano ao assédio moral se faça necessária.

Palavras-chave: Assédio moral, ambiente de trabalho, direito subjetivo.

Abstract:

Moral harassment in the workplace is treated as a recurrent abusive and discriminatory practice that can come from both hierarchical superiors and co-workers. The reprehensible conduct consists of repeated degrading and offensive attacks that cause psychic and/or physical damage to those involved, such as depression, anxiety, professional exhaustion syndrome, even the desire to commit suicide, among other symptoms, and whose indiscriminate practice by the aggressor can reiterate in the subjective compensation for the damage suffered by the victim. Such an antimoral practice in the work environment in companies highlights the importance of business organizations creating mechanisms to control and curb the criminal act to guarantee administrative punishments to those involved in order to abolish the reprehensible conduct. Harassment in the workplace is serious and unethical behavior in which the victim who suffered the damage needs to prove in the Labor Court that he suffered the damage so that the subjective repair of the damage to moral harassment becomes necessary.

Keywords: Moral harassment, work environment, subjective law.

¹Graduando do Curso de Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata do Assédio moral no ambiente de trabalho como conduta abusiva, humilhante e muitas vezes degradante para quem o sofre dentro de um ambiente que deve ser de respeito e produtividade. Por muitos anos este tema é fator que submete o indivíduo a danos psicológicos e matérias por sofrer a ofensa no trabalho. Tais condutas abusivas e repetitivas ferem a dignidade da pessoa humana que muitas vezes faz a vítima apresentar traumas devido as sequelas emocionais negativas causadas pelo abuso sofrido.

Este trabalho busca sanar a discussão do dano moral que também pode ocorrer na esfera material em que a vítima precisa se abster de recursos financeiros emergentes, muitas vezes indisponíveis, para arcar com gastos em remédios e tratamentos médicos ocasionados pelo agravo da ofensa no ambiente laboral. Assim sendo, este artigo analisa a ocorrência de outros níveis de assédio moral no ambiente de trabalho que pode ser na forma horizontal em que colegas de trabalho se unem para denegrir um outro colega de mesmo nível hierárquico ou não com intenções de prejudicá-lo ou, ainda, o assédio moral ascendente, na forma vertical, o qual é praticado por um ou vários de empregados contra o superior hierárquico.

Por apresentar a eventualidade da prática do assédio moral dentro do ambiente laboral, analisaremos a reparação do desagravo que enseja o enquadramento pela reparação subjetiva do dano moral sofrido pelo empregado, que em regra, aplica-se o disposto o artigo 186 e 187 do Código Civil, assim como o previsto no artigo 927 do mesmo dispositivo legal pela punição objetiva cometida. Diante de tal problema social, o qual acaba por macular o direito fundamental do cidadão à dignidade da pessoa humana na relação de trabalho e emprego, o presente estudo visa se debruçar a identificar os meios de prova do assédio moral no ambiente de trabalho e a eficácia da reparação pecuniária indenizatória implementada perante a Justiça Trabalhista.

Este artigo tem por objeto identificar quando ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho, visto ser de fundamental importância que todos os indivíduos saibam se tratar de uma questão cada vez mais relevante e que pode trazer consequências graves tanto para as vítimas quanto para os autores do comportamento abusivo tanto com efeitos jurídicos administrativos e ou criminais. Além de Constatar as diferentes formas de assédio moral no ambiente laboral. Conhecer os efeitos jurídicos e administrativos para os autores do assédio que podem ser graves, incluindo desde processos na esfera administrativa, suspensões, demissões por justa causa e até mesmo

processos criminais em casos mais extremos, pois será necessário provar o assédio moral na esfera trabalhista.

Para desenvolver o tema utilizaremos a pesquisa descritiva com a finalidade de analisar os valores da dignidade da pessoa humana através de um estudo profundo da sociologia, criminologia, psicologia e da psiquiatria partindo de uma revisão bibliográfica composta pelos principais autores da área. Com intuito de discorrer sobre o tema, se faz necessário analisar o conceito de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho do qual desenvolveremos pesquisas em estudos de autores, como Peter Paul Heinemann, Marie France Hirigoyen, Guimaraes E Rimoli, Maria Aparecida Alkimin, entre outros estudiosos na área abordada, no que importa evidenciar que o corpus de autores tende a aumentar a medida em que a explanação for desenvolvida.

Assim, o presente trabalho evidencia uma pesquisa documental e, ocasionalmente, situações de pessoas que sofreram o assédio moral nas mais diversas formas e que, a princípio, é apreciado pelo objeto empírico. O estudo em epígrafe tem teor qualitativo e descritivo, com ênfase na observação em estudo que analisa criticamente os dados coletados sobre o tema. Destaca-se também a pesquisa exploratória que além de pesquisar bibliograficamente sobre o seu assunto também aborda fatos e fenômenos que envolvem vítimas de assédio no ambiente de trabalho e a incessante busca pelo direito subjetivo de reparação do dano moral.

2. DESVENDANDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que pode se manifestar de diversas maneiras, como humilhações, constrangimentos, síndrome, pressão excessiva, *stalking*, *bullying*, entre outras, Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 912). Do ponto de vista jurídico que está expresso na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos V e X, o assédio moral pode ser considerado uma forma de violação do direito subjetivo ao dano, que é o direito que uma pessoa tem de ser indenizada pelos danos sofridos em razão de uma conduta ilícita de outra pessoa.

2.1 Relevância jurídica e social do tema

O ordenamento jurídico brasileiro ainda não regulamentou lei que proteja e resguarde o trabalhador do assédio moral no ambiente de trabalho de forma específica ao campo laboral. A

CF/88 em seus artigos 1º, incisos III e IV, art. 7º, inciso XXII; art. 170, inciso VI e art. 225, caput, ampara o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e a garantia aos valores sociais do trabalho. O assunto Assédio Moral no Ambiente de Trabalho é altamente relevante em termos jurídicos, pois diz respeito aos direitos trabalhistas e à dignidade humana, além de estar regulamentado na legislação trabalhista brasileira ao estabelecer medidas de prevenção e combate ao assédio moral.

Assim, é importante que empregadores e empregados estejam cientes das leis e dos direitos envolvidos no tema do assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os trabalhadores, visto que se sofrer assédio ao empregado é resguardado o direito de extinguir o contrato de trabalho em caso de falta grave, mas cabe ao empregado provar a ilicitude do empregador ou superior hierárquico, conforme artigo 483 da CLT². Existe a possibilidade de um empregado rescindir o contrato de trabalho caso o empregador cometa uma falta grave, a rescisão indireta que ocorre quando um funcionário solicita sua demissão devido ao não cumprimento, por parte do empregador, da lei ou dos termos acordados no momento da contratação.

Considera-se falta grave a situação em que o empregador deixa de cumprir uma obrigação estabelecida no contrato de trabalho, o que é conhecido como rescisão indireta. Nesse caso, cabe ao empregado verificar a conduta ilícita do empregador. Essa possibilidade está prevista no artigo 483 da CLT. A ausência de regulamentação específica sobre o crime de assédio no trabalho tem gerado jurisprudências sobre o tema nas esferas trabalhistas, civis e penais.

² Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

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

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

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

Muitas pessoas desconhecem o assédio moral como ato ilícito e muitos sequer conhecem a legislação e seus direitos ou, ainda, outros desacreditam na eficácia do sistema jurídico brasileiro e todos esses fatos ocasionam o incentivo ao crime. O assédio moral no ambiente de trabalho nos dias atuais, é um tema desconhecido entre os trabalhadores, porém bastante debatido doutrinariamente e, por não possuir sua própria normatização nessa esfera, gera efeitos na área trabalhista, civil e penal, posto isto, será considerado o Código Penal Brasileiro, CLT, jurisprudências, teses, bem como, a Lei 4742/2001 que o definem como crime, também destaca-se a Lei Distrital Nº 2.949/2002 das quais na legislação, assédio moral com base na moralidade deve ser definido como a pessoa que regularmente viola a dignidade de outra pessoa causando danos.

2.2 O que é Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho sempre existiu na relação de emprego e ou trabalho, sendo ato precursor das revoltas movidas pela categoria de empregados que fomentou a Revolução Industrial e a evolução normativa do Direito do Trabalho como uma conduta planejada, intencional e reiterada que visa humilhar, constranger, desqualificar ou desestabilizar emocionalmente uma pessoa, em um ambiente de trabalho ou em qualquer outra relação de poder. É o tipo de comportamento que pode ser emocionado e acometido por um superior hierárquico, um colega de trabalho ou até mesmo um subordinado e costuma se manifestar de várias formas, como insultos, ameaças, ridicularização, isolamento, críticas infundadas, recebimento de tarefas humilhantes.

Para a psiquiatra Marie France Hirigoyen (2010, p.65) define que o assédio moral no trabalho se refere a comportamentos abusivos que, quando repetidos ou sistematizados, têm como alvo a psicologia, psicologia ou física de um indivíduo, colocando-se em risco seu emprego e afetando o clima organizacional. A exagerada disputa por ascensão profissional e bons lucros ocasionam ambiente propício para que fatos como assédio moral ocorram que pode causar danos psicológicos e físicos graves à vítima, além de comprometer sua saúde e sua capacidade de trabalho.

Essa conduta pode ser aplicada em diversos contextos, incluindo o meio jurídico e o ambiente corporativo, uma vez que é resultado de diversos estudos e discussões realizadas ao longo do tempo por especialistas em psicologia, direito e saúde ocupacional, tal característica destaca o

assédio como sutil e as manifestações intentam desqualificar profissionalmente a vítima como, espalhar boatos, assediar, chamar a atenção em público com intenção de desmoralizar, advertir diversas vezes por motivos banais, dentre outras situações vexatórias, assim, afirma Margarida Barreto (2003, p.140) sobre o assédio moral:

Com efeito, denota-se que a ocorrência do assédio moral provoca diversas consequências negativas, como na relação social da vítima, na relação familiar, na relação profissional, porém, mais gravemente, provoca doenças no assediado, o qual, dependendo do grau do assédio e de sua estrutura emocional, poderá ter que passar por um tratamento médico e psicológico para cura da doença ou afecção, psicossomática ou não, as quais se, levadas ao extremo, podem ensejar no suicídio da vítima.

Por esse entendimento, assédio moral como conduta abusiva e repetitiva não deve ser comparado ao estresse que acomete os trabalhadores no ambiente de trabalho, pois este não possui característica de reincidência, mas o assédio moral tem repetidas investidas, cujo efeito reiterado da ação agressiva gera tamanho desgaste que mesmo após o trabalhador se desvencilhar das constantes provocações que geraram o dano pode continuar sentindo seus efeitos.

Assim, Margarida Barreto (2003, p. 141), aduz que a exposição do funcionário de menor grau hierárquico não deve ser visto como motivo para exploração do autoritarismo e condutas negativistas de superiores que podem incluir desde humilhações e insultos até a exclusão social e sobrecarga de tarefas. O importante é estar atento a qualquer comportamento que possa ser considerado abusivo ou que cause constrangimento ou sofrimento psicológico aos empregados e por serem estas as ocorrências mais comuns no ambiente de trabalho. O dano moral por ser uma violência estigmatizante obstrui as possibilidades de ascensão da vítima que ao sentir-se ameaçada submete-se a seu algoz por motivos pessoais que pesam na decisão de uma possível denúncia.

2.3 O assédio moral e o ambiente de trabalho

Vários autores discutem a evolução da compreensão e discussão do assédio moral no ambiente de trabalho ao longo do tempo, pois se trata de um tema bastante estudado na atualidade. Alguns exemplos de autores que abordam essa questão são Marie-France Hirigoyen, Heinz Leymann, Margarida Barreto, entre outros. Cada autor pode apresentar uma perspectiva diferente sobre o assunto, mas todos concordam que houve um aumento da conscientização sobre o problema nas últimas décadas.

Assim sendo, o assédio moral sempre ocorreu nas relações trabalhistas, porém sempre mascarado com intenção de ocultar suas mazelas de terror e somente no século XX estudiosos e a sociedade começaram a discutir com mais intensidade este tema como forma de evitar a violação dos direitos da pessoa humana que buscam ascensão no ambiente de trabalho e que são compelidos a conviver com este delito diariamente em ambientes hostis a qual a grande demanda em todos os tipos de empresas cada vez mais competitivas e corporativas exigem de seus funcionários habilidades em relação interpessoal e com capacidade de inteligência emocional para saber lidar com relações e situações de conflito, pois o ambiente muitas vezes hostil, exige em seu quadro de pessoal pessoas amistosas e empáticas, além de capacitadas em diversas áreas de atuação.

Essa demanda ocasiona a subsistência de um ambiente de clima agradável e favorável para um bom processo de desenvolvimento profissional que ao adentrar nesta seara, ambientes contrários a este objetivo de clima amistoso de competitividade e progresso podem engendrar o assédio moral, que instigam de maneira negativa nos resultados das empresas e de seus funcionários. Ao tratar de assédio no ambiente de trabalho, podemos nos deparar com diversas vertentes das quais nos remetem ao assédio moral como também ao sexual. Ambos podem ocorrer neste ambiente que pode ser empresas, domicílios e instituições de ensino e que, devido ao alto número de casos que ocorrem é necessário que todos saibam o que é assédio e o que fazer pra evitar.

Sob essa perspectiva e conforme entendimento de Hirigoyen (2009. p. 17), o assédio moral é conjunto de situações como padrão de comportamento repetitivo que prejudica a integridade física ou psicológica de uma pessoa, podendo colocar em risco seu emprego ou criar um ambiente de trabalho hostil, assim como define Hirigoyen, é que nos fundamentamos no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal em que a dignidade da pessoa humana é cláusula da garantia das necessidades vitais de cada indivíduo do qual agrupa um mínimo protegido que todo estatuto jurídico deve garantir.

A jurista baiana Marcia Novaes Guedes (2003 p. 33), entende que o assédio moral, decorre de atitude deliberada e perversa, cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho, levando ao isolamento, sentindo-se uma pessoa inútil, que não consegue reagir a tantas provocações. Assim, de acordo com esse entendimento a jurista atenta para o termo *mobbing* que se refere a comportamentos e ações contínuas e repetidas no ambiente de trabalho, que vêm de

superiores hierárquicos como o chefe, gerente ou mesmo de colegas, e que levam a uma luta ostensiva que pode causar danos à saúde física, mental e moral da vítima.

Na concepção Heinz Leymann (1990, p. 168), o assédio moral configura-se como um fenômeno característico de nosso tempo, não significando que as práticas sociais que o identificam não tenham existido em um outro momento histórico. Inclusive aqui no Brasil esse comportamento criminoso perdura desde os tempos de colônia em que os escravos sofriam todo tipo de assédio moral e até sexual sem ao menos poderem se defender sob pena de diversas ameaças e castigos.

Conforme entendimento de Batista, o assédio está intrinsicamente ligado à vulnerabilidade dos trabalhadores de posição inferior que sem dúvida dentro do contexto social ao qual está inserido se vê em conflito e exposto a essas práticas abusivas. O assédio moral no ambiente de trabalho teve pesquisas iniciadas a partir das investigações expandidas por Heinz Leymann, que em 1984, descreveu as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho na esfera neuropsíquica da pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho Marcia Novaes Guedes (2003, p. 34).

Logo, o assédio moral no ambiente de trabalho também tem sido associado a assédio psicológico ou terror psicológico como sinônimos para a violência praticada nesses locais. O termo *mobbing* foi definido por Heinz Leymann em seu livro "*Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*", publicado em 1990. Em sua obra, Leymann descreve o *mobbing* como uma forma de assédio psicológico que ocorre no ambiente de trabalho. O comportamento é caracterizado por ações hostis e repetitivas por parte de colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, que têm como objetivo humilhar e isolar socialmente o indivíduo alvo.

Desde então, o termo *mobbing* tem sido amplamente utilizado em todo o mundo para descrever essa forma de violência psicológica no local de trabalho, entretanto é importante destacar a importância de ter provas concretas do comportamento abusivo para devida aplicabilidade do direito subjetivação ao dano moral causado ao indivíduo no ambiente de trabalho como faculdade das vítimas de assédio moral.

Conforme define Leymann (1990, p. 168)), o termo *mobbing* deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional, ele também descreve como sendo um fato em que uma pessoa ou grupo de pessoas exerce intensa influência psicológica de forma metódica e habitual, sendo uma forma de violência psicológica, já o termo *bullying* aplicado a crianças e adolescentes, no contexto

escolar, sendo, preferencialmente, uma forma de violência física. Para a Maria Aparecida Alkimim, (2005 p. 37), relata que o assédio moral é característica essencial da:

Natureza humana, porém, tal condição é potencializada pelos fatores econômicos vividos na era contemporânea que escraviza a pessoa. Na mesma esteira, a escritora acresce que: O assédio moral é uma conduta da natureza humana. Fator social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública, e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica provocada pela organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio entre capital e força de trabalho.

Ainda de acordo com Alkimim (2005, p. 11), o assédio moral sob a ótica jurídica viola os princípios da boa-fé, respeito, não discriminação, ferindo a personalidade e a dignidade do empregado, além de lhe gerar problemas de saúde, desemprego e até o suicídio. O assédio moral é prática que objetiva instigar nas pessoas vítimas dessa ofensa criminosa o isolamento e distanciamento social a ponto de obter do paciente a completa submissão ao assediador de maneira repetitiva e prolongada para que as vítimas se sintam fragilizadas física e psicologicamente com a nítida intenção de obter vantagens ou simplesmente para que seu algoz se sinta superior.

3. A DIMENSÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

A Constituição brasileira trata amplamente sobre a proteção da humanidade e dos direitos de personalidade, incluindo o direito ao trabalho digno. No artigo 1º da Constituição, encontram-se os princípios fundamentais da República, que incluem a proteção da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, que servem como base para a proteção contra violações morais no ambiente de trabalho. O artigo 5º também abrange a proteção dos direitos de personalidade, incluindo o dano moral, nos incisos V e X.

3.1. História dos Direitos Humanos no Direito do Trabalho

O período liberal do Direito do Trabalho no Brasil só iniciou com a abolição da escravatura e proclamação da República, contribuindo para que posteriormente ocorresse desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira, afirma José Carlos Arouca Nascimento (2007, p. 49). Como dimensão humana do trabalho, de acordo com Karl Marx, o trabalho é fonte de valorização da dignidade do ser humano, pois através dele o homem retira seu sustento e supre suas necessidades

pelo viés da compensação remunerada em que o Estado deve assegurar que as organizações realizem um trabalho coordenado, eficaz e dinâmico na conservação e preservação do meio ambiente,

Através deste conceito social, econômico, socioambiental e cultural dos Direitos Humanos retratados em comento, destaca-se que o Direito regula a inclusão dos indivíduos no sistema capitalista. Os Direitos humanos e o direito do trabalho sempre tiveram início com as lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho livre da exploração de mão-de-obra barata e sem valorização, conforme entendimento de Vólia Bomfim Cassar (2014, p.3), afirma ser que historicamente e etimologicamente, a palavra "trabalho" tem conotações negativas, como dor, castigo, sofrimento e tortura.

O termo tem origem no latim "tripalium", que era um instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por essa razão, as pessoas nobres, senhores feudais ou líderes não obedeceram, pois viam o trabalho como uma forma de castigo. Ao longo do tempo, experimentaram variações do termo, como "tripaliare" (trabalhar) e "trepalium" (um cavalete de três paus usado para aplicar ferraduras em cavalos). De acordo com Eric Hobsbawm, em seu livro intitulado: A Classe Trabalhadora na Revolução Industrial, o autor discute a situação dos trabalhadores na Inglaterra durante o século XIX, analisando as condições de trabalho, as lutas sindicais e os avanços e retrocessos na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Assim, afirma Hobsbawm (2010 p. 60) que o processo da Revolução Industrial não foi um evento com um começo e um fim definido, mas ainda está em andamento. É difícil determinar o momento em que as que morreram se morreram suficientemente para criar uma economia industrializada, capaz de produzir uma grande variedade de bens utilizando as técnicas disponíveis, ou seja, uma "economia industrial madura". Independentemente disso, a Revolução Industrial é considerada por muitos como um dos eventos mais importantes da história do mundo, rivalizando em importância com a invenção da agricultura e a origem das cidades.

Foi com a Revolução Industrial no século XVIII, que a contratação de muitos indivíduos no mercado trabalhista de exploração com amplos e exaustivos horários de trabalhos com baixos salários, alto grau de exposição ao perigo e poucos direitos, que os trabalhadores iniciaram uma luta por melhores condições de trabalho e proteção contra a exploração, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2005, p.12). De acordo com a história do movimento trabalhista e das lutas sociais que ocorreram no início do século XX em vários países, os trabalhadores enfrentaram

condições precárias de trabalho e exploração, muitas vezes equiparáveis ao trabalho escravo, incluindo o uso de mão de obra infantil em atividades perigosas e sem proteção. Como resultado, houve uma demanda crescente por reformas trabalhistas que garantem a proteção aos empregados com condições dignas de trabalho, conforme afirma Kalil (2014, p. 143):

A Constituição de 1824, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, limita-se a reconhecer a liberdade de trabalho (art. 178, XXIV), apesar da manutenção do uso da mão de obra escrava, que era um dos principais pilares do modo de produção existente no Brasil. Ainda, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício (art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões. Os sindicatos se disseminaram a partir de 1903.

Foi no início do século XX que as lutas se consolidaram e vários países buscavam promulgar leis trabalhistas que garantissem a dignidade e a subsistência dos trabalhadores, bem como, condições dignas de trabalho, que naquele contexto histórico, se assemelhavam ao trabalho escravo, incluindo crianças, que também eram submetidas aos mais altos graus de trabalhos perigosos sem proteção e sem direitos a tempo para dedicação aos estudos. Com o advento da Revolução Russa de 1917, que resultou na criação da União Soviética, que o governo soviético implementou leis trabalhistas abrangentes que asseguram jornada de trabalho com limites diários, descanso remunerado, direito a Férias, aposentadoria, licença maternidade e várias melhorias nas condições sociais de trabalho, proteção ao trabalho infantil dentre outros benefícios. Essas conquistas tiveram um impacto significativo em todo o mundo e inspirou muitas outras lutas sociais e trabalhistas. No entanto, é importante notar que as conquistas trabalhistas foram alcançadas em diferentes momentos e contextos históricos em todo o mundo, muitas vezes como resultado de intensas lutas e mobilizações populares, conforme afirma Adriana Campos de Souza Freire Pimenta (2017, p. 67-96).

Em 1943, o marco mais importante para o Brasil, na esfera do Direito do Trabalho, foi a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, que conforme as palavras de Carmen Camino (2004, P. 41), ao afirmar que durante o regime autoritário do Estado Novo, a Constituição de 1937 incluiu o artigo 137 que reconhecia os direitos dos trabalhadores, apesar da restrição à liberdade sindical e a definição da greve como um crime. Foi durante esse período que a Consolidação das Leis do Trabalho surgiu em 1º de maio de 1943, através do Decreto Lei nº 5.452, e ainda é considerada a síntese da legislação trabalhista no Brasil.

A Consolidação das Leis do Trabalho, A CLT, foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo e sofreu muitas modificações ao longo dos anos, modificando seu teor original e ficando visível o contraste entre ela, com o pensamento corporativo, e a Constituição Federal de 1946, de cunho social-democrático. Em 1960, de acordo com Amauri Mascavo Nascimento (2007, P. 41), os direitos sociais ganharam força, gerando uma série de leis trabalhistas que estabeleceram a igualdade de oportunidades e proteções a favor dos trabalhadores. Foi neste período que os direitos trabalhistas brasileiro reconheceram e fundamentaram através da Lei 4.090/1962, a Gratificação de Natal e após cinco anos foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS

Em 1988, com a Constituição Cidadã, a hora extra trabalhada foi garantida como um direito do trabalhador rural e urbano, a jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais (antes eram 48 horas), o aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade de 120 dias, a licença paternidade e o direito de greve além de garantir tratamento justo e igualitário a todos os trabalhadores sejam urbanos ou rurais, conforme afirma Maurício Godinho Delgado (2016, p.119) que a partir disso, surge o Estado Democrático de Direito, que também é conhecido como Estado Constitucional, Estado Pós-Social ou Estado Pós-Moderno. Esse estado é fundamental na proteção e efetivação dos direitos humanos, que incluem não somente os direitos civis e políticos (de primeira dimensão), e os direitos sociais, psicológicos e culturais (de segunda dimensão), mas também os direitos de terceira dimensão, que envolvimentos interesses coletivos, difusos e indivíduos homogêneos.

É notório que a Constituição Federal de 1988, reza os direitos trabalhistas em seus artigos 7º a 11º, inseridos no Capítulo II, parte “Dos Direitos Sociais”, enquanto que as Constituições antecessoras afixavam os direitos trabalhistas na parte da ordem econômica e social (MARTINS, 2018, p.34). Como visto os direitos trabalhistas no Brasil passaram por várias transformações e evoluções ao longo do tempo. Houve avanços e retrocessos, mas a Constituição Cidadã e seus antecessores cumpriram um papel fundamental nestas mudanças. As relações sociais no ambiente de trabalho são vistas como de fundamental bem estar humano, com ênfase no princípio da boa-fé como guia para essas relações em busca de que o equilíbrio seja alcançado.

3.2 O meio ambiente de trabalho

O meio ambiente de trabalho abrange todas as condições ambientais existentes no local de trabalho, tais como a qualidade do ar, a temperatura, a umidade, o ruído, a iluminação, dentre outros fatores que podem afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores. A Lei nº 6.938/81, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente, não fornece uma definição específica para o termo "meio ambiente de trabalho". Entretanto, podemos inferir que o ambiente de trabalho está incluído no conceito mais abrangente de meio ambiente, que compreende como confortável de ordem física, química e biológica que sustentam a vida em todas as suas formas (artigo 3º, I).

O conceito de meio ambiente de trabalho está intrínseco no conceito de meio ambiente, conforme afirma Celso Antônio Pacheco Fiorrilo (2006, p.20) ao dizer que é importante lembrar que o direito ambiental tem como objetivo principal proteger a vida de forma saudável, e a classificação utilizada apenas identifica em que aspecto do meio ambiente ocorria respeitando os valores mais importantes. Dessa forma, existem pelo menos quatro aspectos relevantes a serem considerados: o meio ambiente natural, o meio ambiente artificial, o meio ambiente cultural e o meio ambiente do trabalho.

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 225 o direito ao meio ambiente ecologicamente ponderado como um direito fundamental e difuso de todos os indivíduos. Esse direito é a base para a proteção e preservação do meio ambiente em todos os aspectos, inclusive no ambiente de trabalho. Também garante que o local de trabalho é contemplado como um dos ambientes a serem protegidos pelo artigo 200, VIII da CF/88, o qual determina que é dever do Estado controlar a poluição e fiscalizar as atividades nocivas à saúde da população. Destarte, Raimundo Simão de Melo (2013, p. 304) especifica as perspectivas do meio ambiente ao dispor que:

[...] enquanto o meio ambiente natural cuida da flora e da fauna; o meio ambiente cultural cuida da cultura e dos costumes do povo; o meio ambiente artificial cuida do espaço construído pelo homem; o meio ambiente do trabalho preocupa-se diretamente com a vida do homem que trabalha, do homem que constrói a nação, do homem que é o centro de todas as atrações do universo. Portanto, se é para comparar os aspectos do meio ambiente entre si [...], a importância maior há de ser dada ao meio ambiente do trabalho, porque enquanto nos outros o ser humano é atingido mais indiretamente, neste, o homem é direta e imediatamente afetado pelas consequências danosas.

Diversas leis e normas foram criadas para garantir a proteção do meio ambiente de trabalho, tais como a Lei nº 9.605/1998, que estabelece as sanções penais e administrativas para atividades lesivas, a Norma Regulamentadora nº 9, que trata sobre Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, a Norma Regulamentadora nº 15, que estabelece os limites de tolerância para os diversos agentes nocivos presentes nestes locais, entre outras.

A Constituição Federal ainda prevê o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho que proporcione segurança e saúde, conforme previsto no artigo 7º, XXII, e a garantia de boas condições de higiene, saúde e segurança, conforme previsto no artigo 7º, XXII, e acorde previsto também no artigo 200, VIII da CF/88. Fica evidente que a Constituição Federal de 1988 estabelece uma gama de direitos e obrigações relacionados à proteção e preservação do meio ambiente de trabalho, com o fim de garantir o bem-estar dos trabalhadores e do meio como um todo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) também tem disposições específicas relacionadas a qualidade do meio ambiente de trabalho. A CLT, em seu artigo 154, Reza que A empresa deve seguir as regras descritas neste capítulo em todos os locais de trabalho, mas isso não significa que ela não cumpra com precisão outras leis e regulamentos relacionados ao assunto presentes nos códigos de obras ou regulamentos sanitários dos estados ou municípios onde seus estabelecimentos estão localizados, ou ainda antigas convenções coletivas de trabalho. Logo, estabelece que é dever do empregador tomar todas as medidas necessárias para garantir a seguridade e saúde dos trabalhadores.

Fiorillo (2003. P. 22-23), ao evidenciar autonomia científica do ramo ambiental para a aplicabilidade jurídica, afirma que o ambiente de trabalho é o local onde as pessoas exercem suas atividades profissionais, sejam elas remuneradas ou não. É importante que esse ambiente seja saudável e seguro, tanto fisicamente quanto psicologicamente, para garantir a integridade dos trabalhadores, independentemente de gênero, maiores ou menores de idade, tipo de trabalho ou vínculo empregatício.

A CLT prevê em seus artigos 155 a 200 as Normas Regulamentadoras (NRs), que estabelecem regras específicas para a proteção dos trabalhadores em diversas situações de risco. As NRs visam proteger os trabalhadores de exposição a agentes que possam causar prejuízo físico ou psíquico ao empregado, como equipamentos inadequados, ambientes insalubres. A Norma Regulamentadora nº 9, estabelece a obrigatoriedade de o empregador implementar um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que tem como objetivo proteger os trabalhadores desses riscos ambientais presentes no local de labor, tais como a exposição a produtos químicos, ruídos e radiações.

A Norma Regulamentadora nº 15 estabelece os limites de tolerância para os diversos agentes nocivos presentes nos locais de trabalho, como calor, frio, umidade, radiações, entre outros ao empregado que opera em instituto laboral com fatores de risco iminente. Esses limites têm como

objetivo proteger os trabalhadores de exposição excessiva a esses agentes nocivos, garantindo-lhes, inclusive, o direito ao adicional insalubridade se for extremamente necessária a exposição ao risco.

A CLT também prevê a obrigatoriedade do fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs), como equipamentos para proteção auditiva, visual e facial, da cabeça, das mãos e pés, além de equipamentos para proteção antiquedas. Tais itens devem ser servidos e desfrutados pelos trabalhadores para evitar lesões ou doenças ocupacionais, também protege e garante direitos e obrigações para prevenir a preservação do meio ambiente de trabalho e a saúde e segurança dos trabalhadores, por meio da implementação de medidas específicas de prevenção e proteção.

A Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 trouxe mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, mas não houve alterações significativas na proteção ao meio ambiente de trabalho. As regras ainda continuam sendo regidas pela CLT e suas Normas Regulamentadoras. No entanto, a reforma trouxe algumas alterações que o podem afetar e uma delas é a possibilidade de acordos individuais entre empregados e empregadores para a definição das jornadas de trabalho. Essa flexibilização pode levar a uma maior carga de trabalho sobre os trabalhadores, aumentando os riscos de acidentes laborais e a exposição a agentes ambientais nocivos, como o estresse e a fadiga.

Outra alteração que pode afetar o meio ambiente de trabalho é a possibilidade de terceirização em todas as atividades das empresas, o que pode colocar em risco a saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados, especialmente no que se refere a equipamentos de proteção individual (EPIs) e treinamentos de segurança. Diante do exposto, Cláudio Brandão (2015, p. 68), ao referir que o meio ambiente do trabalho o define como:

[...] o conjunto de todos os fatores que, direta ou indiretamente, se relacionam com a execução da atividade do empregado, envolvendo os elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador).

É importante que empregadores e trabalhadores busquem o cumprimento e obediência às normas previstas na CLT para a proteção de todos os envolvidos no local garantindo, assim, a qualidade de vida dentro do local de trabalho.

4. A IMPORTÂNCIA DA INDENIZAÇÃO DO DANO SUBJETIVO

A indenização do dano subjetivo ao assédio moral no ambiente de trabalho é importante por diversos motivos. Em primeiro lugar, a Constituição Federal de 1988, já no art. 1º, inciso III, assegura a dignidade da pessoa humana, assim, o respeito e as condições que asseguram ao indivíduo o direito a moralidade estão resguardados pelas leis que regem a CF/88 e a ocorrência do assédio moral é uma prática que fere este instituto e o desrespeito ao trabalhador pode gerar graves consequências emocionais e psicológicas para a vítima, como ansiedade, depressão, estresse e baixa autoestima.

Já no art. 7º da CF/88, a Carta Magna garante aos trabalhadores rurais e urbanos a melhoria de sua condição social como bem estar, saúde, liberdade, proporcionalidade remuneratória conforme a condição de labor desempenhado, além de reconhecimento pessoal e profissional, conforme entendimento do ilustre jurista brasileiro Gilmar Ferreira Mendes (2009, p. 300), a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental do sistema jurídico, que serve como um importante guia interpretativo e inspirador de todo o ordenamento constitucional brasileiro. Além disso, a dignidade humana é um dos fundamentos da ordem republicana e da democracia estabelecidos pelo sistema constitucional positivo do país.

De acordo com o artigo 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988, configura-se como dano moral qualquer violação à administração do indivíduo trabalhador, incluindo a sua vida privada, imagem, intimidade e honra. Essa violação garante ao trabalhador o direito à indenização por dano moral ou à imagem. Logo, o dano sofrido pelo trabalhador no ambiente laboral gera o direito subjetivo a reparação, cuja indenização do prejuízo subjetivo reconhece e compensa essas consequências por meio de ações trabalhistas permitindo que a vítima possa buscar tratamento e se recuperar do trauma sofrido.

Esta indenização pode ter um caráter pedagógico e dissuasório que ajuda a conscientizar empregadores e funcionários sobre a gravidade do assédio moral e incentiva a adoção de medidas preventivas para evitá-lo no futuro. Isso contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso para todos os trabalhadores.

A indenização subjetiva pode incluir valores relativos aos danos materiais e morais sofridos pela vítima, incluindo tratamento médico, afastamento do trabalho e a perda de qualidade de vida ocasionados. Cada caso é único e deve ser avaliado por um profissional qualificado, como um advogado ou um psicólogo, para garantir que a vítima receba a reparação necessária.

O artigo 233-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que os danos extrapatrimoniais à pessoa física incluem a violação de sua honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física. Esses são os direitos legalmente protegidos que pertencem a cada indivíduo. Assim sendo, a reparação do dano subjetivo também é importante por uma questão de justiça social, pois a vítima de assédio moral sofreu uma violação de seus direitos e uma agressão injusta, e a indenização do dano subjetivo é uma forma de compensar essa injustiça e restabelecer o equilíbrio entre as partes envolvidas.

4.1 Quais são os tipos de assédio moral no ambiente de trabalho

Para evitar classificar um conflito como assédio moral, é crucial entender corretamente o fenômeno. De acordo com Sérgio Pinto Martins (2012, p. 23-24), o fato de o trabalhador exercer uma função estressante não implica necessariamente que ele esteja sofrendo assédio moral. O empregador também tem o direito de realizar revistas nos funcionários, monitorar e-mails, mudar suas funções, definir metas e cobrar desempenho, pois essas ações fazem parte de seu poder de direção, e não configura assédio moral. Com a crescente produtividade nas organizações produtivas, é comum que o cotidiano de trabalho envolva frustrações e tensões cotidianas, decorrentes da função exercida ou da personalidade dos trabalhadores.

Ao julgar casos concretos, o Judiciário analisa cuidadosamente para distinguir entre meros dissabores e entre o terror psicológico sofrido no local do labor. No decorrer das décadas, houve uma transformação relevante no contexto do assédio psicológico no ambiente de trabalho e também no comportamento do empregador, em decorrência da globalização e da Revolução Tecnológica, como afirma Sérgio Pinto Martins (2012, p. 33-34):

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas, resultados, etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral.

Conforme Luiz Gomes Ramos e Rodrigo Galia, com base em Reginald Felker (2012, p. 52), o agressor no assédio moral possui um perfil psicológico preocupante, caracterizado pelo prazer em humilhar e rebaixar os outros, ele apresenta um perfil psicológico preocupante, baseado na necessidade de rebaixar os outros para se sentir poderoso e com autoestima elevada. Esse indivíduo costuma disfarçar sua incompetência e, em última análise, é alguém covarde, impulsivo

e que não escuta. Além disso, não assume a responsabilidade por seus atos, não reconhece suas falhas e não valoriza os demais. O assediador é arrogante, desmotivador e age sem moralidade, plagiando ou se apropriando do trabalho de outras pessoas. Por fim, é alguém cego para o aprendizado, conforme Jonas Santada Brito (2010, p.79).

A reparação do dano subjetivo ao assédio moral no ambiente de trabalho pode se dar através de vários métodos ou abordagens. Primeiramente, é preciso que a vítima denuncie o assédio para a empresa, que pode tomar medidas disciplinares contra o agressor e orientar a vítima sobre seus direitos. A vítima também pode buscar aconselhamento e assistência psicológica para lidar com os efeitos do assédio. É possível buscar reparação na justiça, através de uma ação de indenização por danos morais. Nesse caso, a vítima precisa provar que sofreu danos à sua saúde e dignidade como consequência do assédio moral, e que esse dano foi causado pelo agressor.

As espécies de assédio moral podem variar de acordo com intencionalidade do agente. No Assédio moral vertical descendente ocorre quando um hierárquico superior assedia um subordinado, por meio de apelidos pejorativos ou situações vexatórias, segundo Sônia Mascaro do Nascimento (2009, p.48) é comum o uso do poder de chefia para abusar dos direitos do poder diretivo e disciplinar, além de se esquivar das consequências trabalhistas.

Já o assédio moral organizacional que de acordo com o entendimento de Luis Leandro Gomes Ramos (2012, p. 47), envolve a empresa como um todo, que incentiva a competição agressiva entre os funcionários, causando medo e ameaças e que de acordo com Sérgio Pinto Martins (2002, p. 43), trata-se de uma conduta ilegal que ocorre de maneira frequente e tem natureza psicológica, provocada em ofensas à aprendizagem, personalidade e integridade do trabalhador. Isso pode causar humilhação e constrangimento, assim como uma guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por outras pessoas dentro da organização laboral

No assédio moral vertical ascendente, é um subordinado que assedia um superior, usando informações sigilosas para chantageá-lo, por exemplo e conforme entendimento de Sônia Mascaro Nascimento (2009, p.48) os subordinados praticam o comportamento abusivo contra o chefe com o objetivo de tornar o ambiente de trabalho insuportável com a intenção de forçar o superior hierárquico a sair do cargo ou até mesmo lacrar com próprio o contrato de trabalho diante do exposto aduz Sergio Pinto Martins (2017, p.37) ao expressar que:

[...] quando um grupo de subordinados se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviços não são cumpridas e há hostilidade ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo. Isso ocorre muitas vezes em relação a um chefe que tem

idade inferior à dos demais funcionários do setor, que não aceitam uma pessoa mais nova determinando regras para pessoas mais velhas ou mais experientes. [...]

Por fim, no assédio moral horizontal, a violência psicológica ocorre entre colaboradores que ocupam a mesma posição hierárquica, envolvendo provocações, deboches, clima interno e conflitos internos com finalidade de eliminar alguém do grupo que de acordo com o entendimento de Luis Leandro Gomes Ramos, (2012, p. 47), O assédio moral horizontal, também conhecido como *mobbing* horizontal, pode se manifestar de diversas formas, tais como comentários ofensivos sobre a vida pessoal do indivíduo, boicote a projetos de trabalho, seguidos de política ou religiosa, entre outras. Além disso, o *mobbing* horizontal pode ser resultado de uma estratégia patronal que incentiva a rivalidade entre os funcionários.

Normalmente o responsável pela violência psicológica no ambiente de trabalho é o empregador, pois detém o poder diretivo previsto no artigo 2º da CLT, enquanto o empregado está subordinado juridicamente a ele, de acordo com o artigo 3º da CLT. No caso de assédio, as atitudes do agressor ultrapassam os limites do poder patronal e atingem a pessoa do empregado, em vez de se restringir apenas à sua atividade laboral.

4.2 Como provar o assédio moral na justiça do trabalho

Mesmo que o respeito à dignidade humana seja um direito fundamental assegurado nas relações de trabalho, é possível que certas condutas tenham promovido danos morais no ambiente laboral. Nesse sentido, questiona-se como é possível verificar essas ocorrências?

No mundo dos fatos não é fácil provar o assédio moral, tendo em vista que se trata de uma conduta subjetiva de comportamento e que, na maioria dos casos, não deixa rastros. Pode-se buscar provar esse tipo de conduta criminosa através de conversas de WhatsApp, gravações de áudio ou de vídeos, E-mails, gravações ou testemunhas em conformidade com o art.442 do CPC, que reza que a prova testemunhal é sempre admissível, não dispondo a lei de modo diverso. Assim, o entendimento de Alice Monteiro Barros (2004, p. 51), a prova é subjetiva:

Como são atitudes que constituem a prática a sua prova é dificultada, pois pode ser simplesmente uma palavra contra a outra. Incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental.

Alice Monteiro de Barros (2009, p. 93), entende que os princípios para a caracterização do assédio moral, as provas são cruciais e devem levar em consideração a intensidade e a duração da violência psicológica, bem como o objetivo de causar danos psicológicos ou morais à vítima. Episódios isolados dessas condutas não são suficientes para configurar o assédio moral. Essa tese está fundamentada no processo do Direito do Trabalho que aduz o ônus da prova está elencado no art.818 da CLT e no Código de Processo Civil de 2015 em seus artigos 369 a 374.

Comprovar a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho pode ser um desafio, porém existem métodos que podem ajudar na obtenção de evidências. Uma das formas é manter um registro detalhado de todos os episódios de assédio moral, incluindo data, horário, local e testemunhas presentes. Além disso, é importante salvar todas as formas de comunicação, como e-mails e mensagens de texto, que podem servir como prova. Outra maneira de verificar o assédio moral é buscar o apoio de colegas de trabalho e testemunhas que possam confirmar a situação. É recomendável buscar orientação de um advogado especializado em direito do trabalho, que poderá ajudar a reunir evidências e documentar o assédio.

Cada caso é único e, portanto, as formas de comprovação do assédio moral podem variar de acordo com as circunstâncias. Em alguns casos, pode ser necessário acompanhar as perícias e estimativas psicológicas para avaliar o impacto causado pelo assédio moral. Assim define Regina Célia Pezzuto Rufino (2006, p. 10) que a caracterização e comprovação dos atos de assédio moral no ambiente de trabalho são muito difíceis e a falta de legislação clara no Brasil torna ainda mais difícil a obtenção de provas e a punição dos responsáveis. Essa é uma realidade que mostra a necessidade de uma legislação que dê suporte e proteção aos trabalhadores brasileiros.

Em Suma, é necessário que em situações onde é necessário verificar um fato ou conduta alegada, é comum entender que serão necessárias medidas para evidenciar esses fatos de maneira perante o magistrado. Conforme entendimento de Leone Pereira (2017, p. 61), o sistema jurídico considera as provas como ferramentas legais para demonstrar a veracidade dos fatos alegados em um processo judicial. Essas provas são cruciais para a resolução da disputa em questão, pois determinam o resultado final da relação jurídica em análise.

4.3 A indenização subjetiva do dano moral sofrido no ambiente de trabalho

Primeiramente vamos à diferença entre assédio moral e dano moral. Para ser configurado o dano moral tem que ter a dor ou sofrimento sentido pela pessoa, sendo esse um sentimento humano que é ocasionado pelo fato ocorrido. o que caracteriza o dano, é o ataque ao direito personalíssimo quando atingindo, sendo a honra, intimidade, privacidade. Assim, de acordo com entendimento de Silvio de Salvo Venosa (2005, p.47), o dano moral é uma lesão que atinge o estado emocional, moral e intelectual da vítima, sendo considerado como um dos direitos fundamentais da personalidade., enquanto o assédio moral é conforme bem explica Sérgio Pinto Martins (2017, p.28), o assédio moral é caracterizado por comportamentos e exigências que envolvem ações ou omissões ilícitas advindas do empregador, com a intenção de causar ofensa à atração, personalidade e integridade do trabalhador. Esse tipo de conduta é repetitivo e pode durar por um período prolongado, e tem como consequência a humilhação e o constrangimento da vítima.

Sob essa perspectiva, a responsabilidade de compensar o prejuízo causado a alguém, seja por uma ação ou omissão, de forma a restabelecer a situação anterior ao dano, conforme artigo 186 do Código Civil que reza que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, o artigo 927 do Código Civil salvaguarda que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Há resguardo legal na Lei Suprema em seu artigo 5º caput, incisos V e X, que fundamenta o dano moral, que de acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.103) é a base da fundamentação que protege o indivíduo de violações decorrentes do prejuízo moral.

O Código Civil em seus artigos 186 e 187 também expressa legislação que pode ser vinculada ao crime assédio moral:

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

Art. 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.

De acordo com o previsto no art. 933 do Código Civil de 2015, o responsável por manter a ordem, organizar o ambiente de trabalho de modo que atenda as exigências da lei e promova o bem estar físico, social e psicológico de seus empregados é a empresa. Quando há um caso de dano moral no ambiente de trabalho, a reação é a principal consequência que se segue para a vítima, desde que haja comprovação do constrangimento.

A indenização paga à vítima é determinada de acordo com a gravidade do dano. Além disso, em casos de dano moral relacionados ao assédio no trabalho, uma outra possível

consequência é a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador, mantendo assim os direitos trabalhistas do empregado em que esse direito regulamentado no art. 483 da CLT³.

A compensação indenizatória tem como objetivo reparar os danos causados à vítima de assédio, os quais muitas vezes prejudicaram não somente a vida profissional, mas também a vida pessoal da pessoa. É importante notar que a CLT não descreve objetivamente uma lista de critérios para quantificar ou avaliar o dano sofrido. Por esse motivo, a indenização é avaliada de acordo com a extensão e a proporção do dano causado à vítima de assédio. Assim sendo, a Lei nº 13.467/2017, que insere na CLT a reparação por prejuízo extrapatrimonial, encontramos a salvaguarda dos direitos do trabalhador vítima de assédio moral⁴.

³ Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

⁴ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

Desta forma que Amauri Mascaro Nascimento (2015, p.15), afirma que, na relação de trabalho, o dano moral é o efeito que tem três principais causas ou motivos, que levam à lesão do direito de proteção à dignidade da pessoa: a agressão moral, o assédio moral e o assédio sexual.

4.4 A Inconstitucionalidade do tabelamento do dano moral

Está elencado no dispositivo da Lei 13.467 de 2017 o Artigo 223-G da CLT, na Reforma Trabalhista, os critérios para a apuração dos danos extrapatrimoniais no âmbito das relações de trabalho. Especificamente, o parágrafo 1º do artigo o qual aduz que a indenização por danos extrapatrimoniais deve ser cumulativa com base no último salário contratual do trabalhador, o valor da cobertura varia de acordo com a gravidade da ofensa, classificada como leve, média, grave ou gravíssima, podendo variar de três a 50 vezes o salário contratual. Essa tarifação gerou debates e discussões sobre a sua constitucionalidade e aplicabilidade no sistema jurídico.

Há, entretanto, discussão sobre a constitucionalidade da tarifação de danos morais enviado ao Pleno do TST em 29 de março de 2023, na qual a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho encaminhou tal discussão sobre a legalidade do artigo 223-G, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece uma limitação para as indenizações por danos extrapatrimoniais (ou morais) com base no salário acordado entre o empregado e o empregador. Conforme art. 97 da Constituição Federal, somente a maioria absoluta dos membros do tribunal ou do respectivo órgão especial tem o poder de declarar a inconstitucionalidade de uma lei.

De acordo com publicado no portal do stf.jus.br no dia 27.10.2021, o ministro Gilmar Mendes votou pela procedência parcial das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), a respeito da questão de tornar constitucional a inserção uma tabela de valores para indenizações do dano moral sofrido na esfera trabalhista sobre a análise da constitucionalidade de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

que tratam da remoção de danos morais trabalhistas ou extrapatrimoniais em que preza o artigo 223-G da CLT a respeito dos parâmetros para as indenizações, classificando as ofensas com base na gravidade do dano causado.

A mudança é questionada nas ADIs propostas pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra (ADI 6050), pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB (ADI 6069) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI (6082).

Em seu voto, Gilmar Mendes argumentou que os critérios de quantificação da remoção no artigo 223-G da CLT podem orientar os juízes do trabalho na fundamentação de suas decisões. Portanto, o dispositivo não deve ser considerado totalmente inconstitucional. No entanto, o ministro destacou que a jurisprudência do STF já definiu a inconstitucionalidade do tabelamento do dano moral, pois isso transformaria o juiz em um mero aplicador da norma. Em sua visão, ele destaca que o tabelamento deve ser utilizado como um parâmetro, não como um limite máximo, levando-se em consideração as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e igualdade.

No mesmo pleito, o ministro Gilmar Mendes defendeu ainda que é constitucional garantir uma indenização superior aos limites máximos previstos nos incisos do parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT, desde que haja uma motivação adequada na decisão judicial. Além disso, ao analisar os artigos 223-A e 223-B da CLT, votou para estabelecer que, nas relações de trabalho, é possível haver o direito à proteção por dano moral indireto, ou seja, um dano reflexo que afeta terceiros, tendo em vista que já segundo a jurisprudência do Supremo Tribunal há o estabelecimento de que o tabelamento do dano moral é inconstitucional, já que isso transformaria o juiz em um mero executor da norma.

O Ministro Breno Medeiros, conforme com publicado no site do tst.jus.br em 29/03/23, argumenta que o artigo 223-G da CLT, que estabelece a tarifação das indenizações por danos morais com base no salário contratual, restringe a compensação apenas a critérios quantitativos. Ele afirma que essa abordagem viola o princípio da restituição integral, pois precifica a dor moral da vítima com base no salário, em vez de considerar a extensão real do dano.

O ministro Breno Medeiros, defende que a compensação por danos morais deve levar em conta a gravidade do dano, não sendo adequado medir isso com base em faixas salariais. Ele ilustra seu ponto de vista com um exemplo de um acidente de trabalho grave em que a indenização máxima seria limitada a um valor considerado irrisório em relação à extensão do dano moral causado, por

exemplo, pela morte do trabalhador durante o albor e conforme recente decisão sobre o artigo 223 g da CLT elencada a seguir:

ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO Enquanto a reclamada pede a exclusão, das condenatórias, da indenização por dano moral, o autor pleiteia a majoração do valor arbitrado. A r. sentença condenou a reclamada ao pagamento do valor de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). No que tange ao reconhecimento do dano interno, registro que ele prescinde de qualquer prova material sobre a dor ou o sofrimento do ofendido. É que o gravame está situado na esfera interna da pessoa, e como tal deve ser aferido segundo o ponto médio existente na sociedade, em determinado momento histórico. Há de ser demonstrado, por óbvio, o dano injusto para que dele seja extraída - ou não - a presunção de consequências prejudiciais no íntimo do ofendido. Por outro lado, além de compensar por estimativa o gravame sofrido, a sua reparação esparge para o âmbito social, revelando o condão de inibir a prática de outros atos ilícitos como o verificado. A atual jurisprudência vem, com tranquilidade, sinalizando nesse sentido (v. g., TST-RR-00449-2004-561-04-00-9, Ac. 4ª Turma, Rel. Min. BARROS LEVENHAGEN, DJ de 19/12/2006 e STJ-REsp-608.918, Ac. 1ª Turma, Rel. Min. JOSÉ DELGADO, DJ de 21/06/2004).

No entendimento do ministro Breno Medeiros, nessa abordagem, que estabelece valores com base no último salário contratual, vai contra o princípio da restituição integral. O ministro argumenta que precificar o sofrimento moral da vítima com base em seu salário é injusto e não leva em conta a verdadeira extensão do dano. Ele considera essa abordagem discriminatória e em conflito com os direitos fundamentais protegidos pelo artigo 5º da Constituição.

Com base nessa discussão os ministros retratam o princípio que assegura a proteção por danos morais deve ser estabelecido de acordo com a peculiaridade de cada caso, levando em consideração diversos fatores, como a extensão do dano, a força da conduta, a capacidade econômica das partes envolvidas, entre outros elementos relevantes. Ao fixar valores tabelados, há uma limitação arbitrária da indenização, desconsiderando as particularidades do caso concreto. Essa posição está protegida com a proteção da propriedade da pessoa humana e com o caráter pedagógico e compensatório da transformação por danos morais.

Portanto, a inconstitucionalidade do tabelamento do dano moral no ambiente de trabalho é fundamentada na necessidade de cumprir o princípio da individualização da reparação e garantia da integralidade da indenização por danos morais, considerando as circunstâncias específicas de cada caso.

A ANAMATRA, em 27.02.2018, editou enunciado a respeito da inconstitucionalidade do elencado no art. 223-G no que tange a taxaço de indenizações do dano moral incluídos nos enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (58 aglutinados e 67 individuais), sobre a interpretação e aplicação da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista). A

autoria é do presidente da ANAMATRA, Guilherme Feliciano, e do advogado trabalhista Raphael Miziara⁵. Desta forma, possível notar a força dos magistrados contra a disposição legal, através da ANAMATRA, de forma a corrigir tal erro jurídico cometido pelo legislador da reforma.

Assim, a discussão sobre a constitucionalidade ou inconstitucionalidade dessa prática envolve uma análise de princípios e garantias fundamentais previstas na Constituição brasileira e os ministros em epígrafe entendem que a proteção por danos morais deve ser estabelecido de acordo com a peculiaridade de cada caso, levando em consideração diversos fatores, como a extensão do dano, a força da conduta, a capacidade econômica das partes envolvidas, entre outros elementos relevantes e ao fixar valores tabelados, há uma limitação arbitrária da indenização, desconsiderando as particularidades do caso concreto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo aborda o tema Assédio Moral no ambiente de trabalho como conduta ilícita e repetitiva de natureza psicológica que causa ofensa à individualidade, à emoção, à personalidade e integridade do trabalhador, causada em humilhação e constrangimento. Embora a temática se refira ao trabalhador como vítima de assédio moral, é importante ressaltar que nada impede que a violência psicológica seja praticada pelo trabalhador em relação à sua chefia. Além de longo do texto, mencionar diversos autores e especialistas que discutem o assédio moral, incluindo Marie-France Hirigoyen, Heinz Leymann e Margarida Barreto, cujas perspectivas inovadoras sobre o assunto, enfatiza o aumento da conscientização sobre o problema nas últimas décadas.

Destaca ainda sua importância jurídica e social, pois o assédio moral é descrito como uma forma de violência psicológica que pode ocorrer de várias maneiras, incluindo humilhações, constrangimentos, pressão excessiva, perseguição e bullying. Do ponto de vista jurídico, o assédio

⁵ Enunciado n. 18: Dano patrimonial: exclusividade de critérios.aplicaçãoexclusiva dos novos dispositivos do título ii-a da CLT à reparação de danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho: inconstitucionalidade. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do Estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no Ordenamento Jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, v e x, da cf). A interpretação literal do art. 223-a da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidadepor ofensa aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X e 7º, caput, todas da Constituição Federal. (Brasil, 2018).

moral é considerado uma violação do direito subjetivo ao dano, garantido pela Constituição Federal de 1988.

Ressalta que o ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui uma lei específica que proteja os trabalhadores contra o assédio moral. No entanto, diversos dispositivos constitucionais ampararam o princípio da motivação da pessoa humana e a garantia aos valores sociais do trabalho. Enfatiza a importância de empregadores e empregados conhecerem seus direitos e as leis relacionadas ao assédio moral, a fim de promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

O texto explica que o assédio moral no ambiente de trabalho é um tema desconhecido para muitos trabalhadores, embora seja amplamente discutido na doutrina e tenha repercussões nas esferas trabalhista, civil e penal. A ausência de uma regulamentação específica tem levado a casos de assédio moral sendo tratados em tribunais com base em jurisprudência e leis relacionadas.

Também aborda o conceito de assédio moral, descrevendo-o como um comportamento planejado, intencional e repetitivo que visa humilhar, estranhar ou desestabilizar emocionalmente uma pessoa. São apresentados exemplos de comportamentos que podem caracterizar o assédio moral, como insultos, ameaças, ridicularização e recepção de tarefas humilhantes.

Destaca-se a importância de diferenciar o assédio moral do estresse no trabalho, já que o assédio moral é manifestação pela repetição de comportamentos agressivos que causam um desgaste emocional persistente mesmo após o termo das provocações e que é fundamental estar atento a qualquer comportamento abusivo ou que cause constrangimento ou sofrimento psicológico no ambiente de trabalho.

Discute a importância da indenização do dano subjetivo causado pelo assédio moral no ambiente de trabalho onde o texto destaca que a Constituição Federal assegura a autoridade, autonomia e dignidade da pessoa humana, e o assédio moral fere esses princípios, podendo causar consequências emocionais e psicológicas graves para a vítima. Além disso, a indenização do dano subjetivo serve como uma forma de reparar a injustiça sofrida e restabelecer o equilíbrio entre as partes envolvidas.

Aborda os diferentes tipos de assédio moral no ambiente de trabalho. São eles: assédio moral vertical descendente, que ocorre quando um hierárquico superior assedia um subordinado; assédio moral organizacional, que envolve a empresa como um todo e incentiva a competição agressiva entre os funcionários; assédio moral vertical ascendente, em que um subordinado assedia

um superior; e assédio moral horizontal, que ocorre entre colaboradores que ocupam a mesma posição hierárquica.

A indenização por dano subjetivo pode incluir danos materiais e morais sofridos pela vítima, como tratamento médico, afastamento do trabalho e perda de qualidade de vida. Além disso, a indenização tem um caráter pedagógico e dissuasório, confiante para conscientizar empregadores e funcionários sobre a gravidade do assédio moral e incentivar a adoção de medidas preventivas.

Em conclusão, o artigo destaca a importância de combater o assédio moral no ambiente de trabalho para garantir a motivação dos trabalhadores e promover um ambiente saudável e respeitoso. É ressaltada a necessidade de conscientização e conhecimento das leis relacionadas ao assédio moral, bem como da coleta de provas para respaldar denúncias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

ANAMATRA. **Enunciados aprovados na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são organizados por tema.** 27 fev. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. **Revista IOB trabalhista e previdenciária.** Porto Alegre, n. 184, v.16, outubro

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** 3ª edição - Revista e Atualizada Curitiba, Juruá, 2008. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/bv/conteudo.asp?id=23094&pag=1>. Acesso em: 15 de mai. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. Revista e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos.** São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988,** Brasília, DF, Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 03 de mai. 2023.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, Rio de Janeiro, de 1º de maio de 1943**. Dispõe sobre as normas da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 6082**. Plenário. Reqte(s): Confederação Nacional Dos Trabalhadores Na Industria – Cnti. Intdo.(A/S): Congresso Nacional. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, data de julgamento. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475570&ori=1> Acesso em: 21 mai. 2023.

BRITO, Jonas Santana de. Assédio moral e sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 4, p. 79-84, 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78797/2010_brito_jonas_assedio_mora_l.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso: 03 mai. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017. 15. ed. Rio de Janeiro: Método 2018

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro** - Imprensa: São Paulo, Saraiva jur., 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro** - Imprensa: São Paulo, Saraiva jur., 2021.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: Melo. — 5. ed. — São Paulo: LTr, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional** - 4. ed. rev. e atual. - São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24º ed. São. Paulo: Saraiva, 2009.

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

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr. 2006
ZANETTI, Robson. Livro: Assédio moral no trabalho, 2008

TOCQUEVILLE, Alexis de. **A democracia na América**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

TRT3. NJ - Entenda a decisão do Pleno do TRT-MG sobre declaração de inconstitucionalidade dos parágrafos 1º e 3º do artigo 223-G da CLT, acrescidos pela reforma trabalhista. 29 fev. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-entenda-a-decisao-do-pleno-do-trt-mg-sobre-declaracao-de-inconstitucionalidade-dos-paragrafos-1o-e-3o-do-artigo-223-g-da-clt-acrescidos-pela-reforma-trabalhista>. Acesso em: 21 mai. 2023.

TST. Discussão sobre constitucionalidade da tarifação de danos morais é enviada ao Pleno do TST. 29 març. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-julgar%C3%A1-constitucionalidade-de-artigo-da-clt-que-prev%C3%AA-tarifa%C3%A7%C3%A3o-para-danos-morais>. Acesso em: 21 mai. 2023.