



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

NICOLE TAYSE ANDRES BRASIL

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO CONTEMPORÂNEO:
Ênfase ao trabalhador público e ao gênero feminino**

Florianópolis

2021

NICOLE TAYSE ANDRES BRASIL

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO CONTEMPORÂNEO:
Ênfase ao trabalhador público e ao gênero feminino**

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Grazielly Alessandra Baggenstoss.

Florianópolis

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO CONTEMPORÂNEO: Ênfase ao trabalhador público e ao gênero feminino”, elaborado pela acadêmica **Nicole Tayse Andres Brasil** defendido em **23/09/2021** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelas membras abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10 (dez), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 23 de setembro de 2021



Documento assinado digitalmente
Grazielly Alessandra Baggenstoss
Data: 24/09/2021 09:02:43-0300
CPF: 047.906.199-82
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Profa. Dra. Grazielly Alessandra Baggenstoss

Professor Orientador



Documento assinado digitalmente
Leticia Povala Li
Data: 24/09/2021 12:34:31-0300
CPF: 410.045.358-21
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Mestranda Leticia Povala Li

Membra de Banca



Documento assinado digitalmente
Barbara KlopPASS Locks de Godoi
Data: 24/09/2021 10:25:06-0300
CPF: 080.558.879-50
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Mestranda Bárbara KlopPASS Locks de Godoi

Membra de Banca



Universidade Federal de Santa Catarina

Centro de Ciências Jurídicas

COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC
E ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA

Aluna: Nicole Tayse Andres Brasil

RG: 6.643.998

CPF: 011.854.169-27

Matrícula: 16101223

Título do TCC: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO
CONTEMPORÂNEO: Ênfase ao trabalhador público e ao gênero feminino

Orientadora: Profa. Dra. Grazielly Alessandra Baggenstoss

Eu, Nicole Tayse Andres Brasil, acima qualificada; venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, 23 de setembro de 2021



Documento assinado digitalmente

Nicole Tayse Andres Brasil

Data: 23/09/2021 21:15:45-0300

CPF: 011.854.169-27

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Nicole Tayse Andres Brasil

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo e acima de tudo, agradeço a Deus, que sempre esteve comigo, me protegendo, me orientando e me guiando pelos caminhos da vida. Sem ele, eu nada seria.

À minha família, pelos ensinamentos, apoio incondicional e também por representar a minha mais forte motivação diária, mesmo em momentos que me sentia deslocada e sem rumo. Em especial, meus pais, por sempre terem me incentivado nos estudos e por todo o esforço para que eu pudesse realizar meu sonho de estudar em uma Universidade Pública. Aos meus irmãos, por serem excelentes advogados e fazer com que cada dia eu admire mais a advocacia. Espero um dia poder retribuir todo o esforço e ajuda de todos vocês!

Aos meus amigos da UFSC, em especial, ao Daniel, Sara, pela nossa amizade, apoio e principalmente, o companheirismo desde o início do curso; à Evelim, Laura, Bianca, Anderson, Roger e à Andria, pelas conversas, motivações e amizade.

À minha orientadora, Professora Doutora Grazielly Alessandra Baggenstoss, por ter me orientado neste trabalho, mas também por ser uma mulher incrível e consciente e, um exemplo de profissional a ser seguido, a qual me inspira.

À Bárbara e à Leticia, por terem aceitado o convite de analisar o conteúdo deste trabalho.

À UFSC, por ter sido meu lar nesses últimos 5 anos, por ter me proporcionado conhecer pessoas maravilhosas e por ter feito com que eu vivesse momentos extraordinários, e, por último mas não menos importante, as festas e os HH que me acompanharam desde a primeira fase. Sinto-me privilegiada em poder estudar em uma instituição pública, gratuita e de qualidade.

Obrigada!!

DEDICATORIA

Este trabalho é dedicado a todos aqueles que tiveram,
de alguma forma, o seu direito ao trabalho violado.

“A pluralidade é a condição da ação humana pelo fato de sermos todos os mesmos, isto é, humanos, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha existido, exista ou venha a existir”.

(Hannah Arendt)

RESUMO

A presente pesquisa, estruturada em revisão bibliográfica narrativa, tem como objetivo abordar o fenômeno do assédio moral como violência que pode acarretar danos à integridade física e psíquica da vítima, além de afetar sua vida pessoal e o desempenho no ambiente de trabalho desrespeitando os direitos fundamentais assegurados constitucionalmente. Discorre-se sobre o Assédio Moral, em especial no Direito do Trabalho, enfatizando tal violência ao servidor público e à mulher, vítima ainda de discriminações e atualmente, ampliando sua luta no enfrentamento de altos índices de Assédio Moral. Apesar de ser perceptível que todas as esferas, federal, municipal e estadual, buscam coibir a conduta de assédio moral, este é um dos grandes problemas no ambiente de trabalho e vem ocorrendo de maneira desenfreada e frequente. Tema bastante preocupante, cujas vítimas sofrem numerosas perdas tanto psicológicas, patrimoniais, físicas e em alguns casos, perdem até o emprego ao denunciarem seus agressores. Além do que, não há no Brasil normas específicas para contenção do assédio moral, sendo que, a legislação deve fornecer proteção ao assediado que a ela apela. A hipótese básica resultou afirmativa diante da incapacidade da rede de atenção, em especial a do tratamento jurídico do Estado de Santa Catarina, em atender as demandas de assédio moral, tendo-se como o desrespeito ao Direito Fundamental do trabalhador, mesmo após as novas disposições trazidas pela Lei 13.467/2017.

Palavras-chave: Assédio Moral. Assediados. Dano extrapatrimonial. Direito Fundamental.

ABSTRACT

This research, structured in a narrative bibliographic review, aims to address the phenomenon of bullying as violence that can cause damage to the victim's physical and psychological integrity, in addition to affecting their personal life and performance in the work environment, disrespecting the fundamental rights guaranteed by the Constitution. Moral Harassment is discussed, especially in Labor Law, emphasizing such violence against public servants and women, who are still victims of discrimination and currently, expanding their fight to face high rates of Moral Harassment. Although it is noticeable that all spheres, federal, municipal and state, seek to curb the conduct of moral harassment, this is one of the major problems in the workplace and has been occurring in an unbridled and frequent manner. A very worrying topic, whose victims suffer numerous losses, both psychological, patrimonial, physical and, in some cases, even lose their jobs when they denounce their aggressors. In addition, there are no specific rules in Brazil to contain moral harassment, and the legislation must provide protection to the harassed person who appeals to it. The basic hypothesis was affirmative given the inability of the care network, especially the legal treatment of the State of Santa Catarina, to meet the demands of moral harassment, considering the disrespect for the Fundamental Right of the worker, even after the new provisions brought by Law 13,467/2017.

Keywords: Moral Harassment. Harassed. Off-balance sheet damage. Fundamental right.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ART	Artigo
CC	Código Civil
CCB	Código Civil Brasileiro
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CF	Constituição Federal
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CP	Código Penal
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
EC	Emenda Constitucional
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
INC	Inciso
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 DOS DIREITOS DO TRABALHO E O DANO MORAL	14
1.1 DO DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO DOS TRABALHADORES.....	14
1.2 RELAÇÕES DE TRABALHO	18
1.3 AMBIENTE DE TRABALHO.....	20
1.4 A JUSTIÇA SOCIAL E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES.....	23
1.5 DANO MORAL.....	24
2 ASSÉDIO MORAL: Violação às Garantias e Direitos Fundamentais	29
2.1 A DIGNIDADE E AS GARANTIAS COMO VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS	29
2.2 O ASSÉDIO MORAL: UM FENÔMENO DE VIOLÊNCIA, COMPLEXO E TRANSDISCIPLINAR	31
2.3 POSSIBILIDADES DE DEFINIÇÃO E COMPREENSÃO DO FENÔMENO ASSÉDIO MORAL	35
2.4 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: Fatores e consequências.....	37
2.4.1 Assédio Moral e a Administração Pública	42
2.4.2 Assédio Moral contra as mulheres no ambiente de trabalho	47
2.5 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	49
2.5.1 Os sujeitos envolvidos no Assédio Moral	53
3 CONSEQUÊNCIAS, PROTEÇÃO E DEFESA AO TRABALHADOR ASSEDIADO MORALMENTE NO DIREITO DO TRABALHO	58
3.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	58
3.2 DEFESA E PROTEÇÃO AS MULHERES PERANTE O ASSÉDIO MORAL	61
3.3 O SERVIDOR PÚBLICO: Sujeito do trabalho: Vulnerável ao assédio moral	72
3.4 BREVES APORTES SOBRE A DEFESA E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR ASSEDIADO MORALMENTE NO DIREITO BRASILEIRO	76
3.4.1 Igualdade de gênero – Mulheres: Marcos internacionais e alguns marcos nacionais	90
3.4.1.1 Marcos internacionais	90
3.4.1.2 Alguns marcos nacionais	101
3.5 JURISPRUDÊNCIAS: Indenizações por danos morais e a Lei 13.467/2017	106
CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	116

INTRODUÇÃO

Segundo registros históricos, nunca se viveu na história do Brasil e, pode-se dizer, no mundo, um momento tão incerto e tênue quanto ao que se vive atualmente. Diversas organizações vivem em situação instável, muitos trabalhadores informais se viram sem renda, milhões de empregados já se encontram somados a lista do desemprego e, aqueles que ainda não perderam seus postos de trabalho, se veem temerosos em perdê-los. No atual cenário econômico de crise e desemprego, quando nunca se falou tanto sobre a fome, morte, vida, saúde, parecendo se estar à beira de um cenário apocalíptico, os estudos sobre o assédio moral e a responsabilidade do empregador mostram-se ainda mais relevantes.

Em épocas passadas, no Brasil as humilhações e constrangimentos no trabalho se davam basicamente com o serviçal sem maiores qualificações. Hoje, tal fato engloba todas as classes trabalhadoras, porém, atingindo em graus distintos, “democratizado” o fenômeno do Assédio Moral. Funcionários de funções e categorias diversas, muitas vezes bastante qualificados, também são atingidos por esse risco não visível, fruto da organização do trabalho. Mais do que isso: essa coesa perversa é internalizada e reproduzida alastrando práticas agressivas, que muitas vezes são banalizadas e até mesmo naturalizadas.

O problema proposto no presente trabalho está relacionado ao assédio moral sofrido pelo trabalhador, aos danos à saúde física e mental e à reparação do dano extrapatrimonial como fator preventivo e punitivo, apesar da reforma trabalhista tarifar e limitar a responsabilização do empregador. Sendo assim, efetivando-se o levantamento das pesquisas que se relacionam com o assédio moral no ambiente do trabalho, conceitos, definições, tipos, assédio moral ao trabalhador público e, ainda, a inserção das mulheres nos índices de assédio moral, um dos objetivos inicialmente propostos, será respondida a hipótese levantada de que sim, (1) diante da incapacidade da rede de atenção, em especial a do tratamento jurídico do governo federal, em atender as demandas de assédio moral, (2) tem-se o desrespeito ao Direito Fundamental do trabalhador. Apesar de ser perceptível que todas as esferas, federal, municipal e estadual, buscam coibir a conduta de assédio moral, este é um dos grandes problemas no ambiente de trabalho e vem ocorrendo de maneira desenfreada e frequente. Tema bastante preocupante, cujas vítimas sofrem

numerosas perdas tanto psicológicas, patrimoniais, físicas e em alguns casos, perdem até o emprego ao denunciarem seus agressores. Além do que, não há no Brasil normas específicas para contenção do assédio moral, sendo que, a legislação deve fornecer proteção ao assediado que a ela apela.

O presente estudo justifica-se pelo fato da conduta do assédio moral degradar o meio ambiente de trabalho, podendo causar graves danos à integridade física e psíquica do trabalhador, levando, em casos mais extremos, até mesmo ao suicídio. Portanto, devendo, pois, ser, terminantemente, coibida para a garantia da saúde do trabalhador, bem como em defesa da preservação do meio ambiente de trabalho equilibrado. Nesse sentido, é imperioso, ainda, destacar que a tarifação do dano moral pode maximizar a quantidade de conduta, uma vez que em determinados contextos, tende a excluir ou limitar a responsabilidade do empregador, que pratica este ato ilícito. A preservação da dignidade humana, a redução das desigualdades sociais, a busca pela justiça social, busca o fortalecimento dos princípios trabalhistas, os quais não podem, nos referidos momentos de crise, serem manipulados junto ao Poder Legislativo Nacional. Além do que, recentemente, no Brasil importantes direitos trabalhistas foram alterados, gerando prejuízo aos trabalhadores, fatos estes relevantes e de suma importância pela escolha do tema.

A metodologia utilizada para alcançar os objetivos propostos no presente trabalho foi a pesquisa bibliográfica narrativa, de caráter descritivo, sendo utilizados como fonte de pesquisa livros, doutrinas, teses, artigos, matérias jornalísticas, legislação nacional e internacional, bem como informações constantes em sites de órgãos oficiais para sustentar as informações pertinentes desejadas. Assim, para alcançar o fim a que se propõe, o desenvolvimento do trabalho está dividido em três capítulos. O primeiro, “Dos Direitos do Trabalho e o Dano Moral”, no qual abordaram-se as relações de trabalho, a justiça social e os direitos dos trabalhadores, uma vez que deve ser considerada a influência de fatores estranhos e globalizados que aumentam significativamente as condutas assediadas de chefes (dirigentes/administradores) no intuito de alcançar metas; as quais, não raro, vêm acompanhadas de ameaças de demissão. O segundo capítulo, “Assédio Moral: Violação às Garantias e Direitos Fundamentais”, sendo que, o medo do desemprego faz com que trabalhadores suportem não violências contra sua pessoa ou contra as condições físicas de trabalho, mas sim, condições psicológicas e morais, o que faz

surgir, então, o assédio moral. Seus elementos causais, seus riscos psicossociais, sua história, suas expressões as similitudes, aproximações e diferenciações entre *mobbing*, *bullying*, assédio sexual; suas dimensões de gênero; as culpabilizações e os direitos. O terceiro e último capítulo, “Consequências, Proteção e Defesa ao Trabalhador Assediado Moralmente”. Enfatizou-se a Administração Pública e o Servidor Público, sujeito do trabalho, vulnerável ao assédio moral, visto serem considerados com maior probabilidade de serem assediados que seus colegas do setor privado. Ressaltando-se ainda o Assédio Moral contra as mulheres e a discriminação persistente no meio ambiente de trabalho, sendo que, a mulher, além de ter de lidar muitas vezes, com o preconceito, ainda enfrenta inúmeros desafios. Esta, é tratada com desvalorização; de forma sumária, suas opiniões técnicas nas áreas de conhecimento que atuam; desmoralização na frente de outros trabalhadores homens; exposta a tratamento desrespeitoso e humilhante em razão do sexo, dada à cultura machista arraigada em nossa sociedade. Ainda, fechando a hipótese e objetivos propostos, breves aportes sobre a defesa e proteção do trabalhador assediado moralmente no Direito Brasileiro e Jurisprudências correlatas à indenizações no Poder Judiciário por danos morais, reparação de danos extrapatrimoniais, a limitação da fixação de valores de indenização prevista e a violação ao direito da dignidade do trabalhador, através do estudo comparativo entre as novas disposições trazidas pela Lei 13.467/2017.

1 DOS DIREITOS DO TRABALHO E O DANO MORAL

1.1 DO DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO DOS TRABALHADORES

Um grande marco para os Direitos Trabalhistas e que merece respaldo, foi o Tratado de Versalhes, no ano de 1919, o qual previu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a proposta de proteger as relações entre empregador e empregado, havendo assim a obrigação de resguardar direito e tendo direitos a ponderações para sanar liames provenientes das relações laborais. Seguida da Declaração dos Direitos dos Homens, o qual trouxe alguns direitos que são utilizados até os dias atuais, como a jornada de trabalho, repouso e férias com remuneração.

Porém, é após a Primeira Guerra Mundial que os ideais dos direitos trabalhistas ganham enfoque político e então passam a fazer parte do texto constitucional de vários países, ressaltando-se para o México que foi o primeiro país a elucidar a redação dos direitos trabalhistas em sua constituição no ano de 1917.

Independentemente do critério utilizado para definir a evolução do Direito do Trabalho, é inegável que a assinatura do Tratado de Versalhes, firmado em 1919, com a criação da OIT, foi fundamental para o desenvolvimento da legislação laboral. Para Daniela Bertotti (2015, p. 41), as ideias de caráter social desenvolvidas como resposta às condições precárias de trabalho durante a Revolução Industrial “desembocaram na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), consequência do Tratado de Versalhes, de 1919, assinado após o fim da Primeira Guerra Mundial”.

O Tratado de Versalhes, ao criar a OIT, teve por objetivo principal a promoção mundial de melhores condições de trabalho. A Parte XIII do referido tratado elenca “os princípios que devem reger a normatização das relações de trabalho pelo mundo” (CORREIA; MAIOR, 2009, p. 77), tais como o direito de associação, o pagamento de um salário justo, a adoção de jornada de oito horas, a proibição de distinção de salário em razão de sexo, entre outros. Para Celso Soares (2015, p. 35), a criação da OIT foi o primeiro instrumento jurídico internacional a reconhecer os “direitos reivindicados pelos trabalhadores”.

No Brasil, segundo Nascimento; et al (2011, p. 138), a abolição da escravidão e a proclamação da República marcaram o início “do período liberal do Direito do Trabalho”. No entanto, referido período não foi propício ao desenvolvimento da

legislação laboral, pois qualquer medida visando regular o trabalho era incompatível com o pensamento liberal. A criação da OIT, através do Tratado de Versalhes, da qual o Brasil era signatário, exerceu pressão sobre o governo brasileiro para que medidas de proteção ao trabalho fossem implantadas. De acordo com Souto Maior (2009, p.76), a questão social relacionada aos trabalhadores passou a ter relevância no Brasil, a partir de 1919, “nem tanto pela consciência de nossa classe dominante, mas especialmente pela pressão internacional”, pois, com a assinatura do Tratado de Versalhes, o país havia se comprometido a instituir leis de cunho social.

A grande evolução da legislação trabalhista no Brasil se deu a partir dos anos 1930, com a política trabalhista instituída por Getúlio Vargas.

Para Mathies (2018), a evolução do Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro pode ser analisada a partir do estudo de suas Constituições.

Mesmo que alguns direitos trabalhistas tenham sido consagrados primeiramente na legislação ordinária, é possível, por meio do estudo das Constituições brasileiras, analisar o pensamento econômico que vigorava em cada época (MATHIES, 2018, p. 27).

Desse modo, tem-se a Constituição Política do Império do Brasil de 1824, de cunho liberal, trazia em sua estrutura a garantia dos Direitos Civis do cidadão brasileiro, a liberdade de trabalho, cultura, indústria e comércio. No entanto, não tratava dos Direitos Sociais, pois estes implicariam uma intervenção do Estado nos contratos de trabalho, o que era contrário à ideologia liberal.

No preâmbulo da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (CREUB) de 1934 já era possível constatar uma mudança de pensamento econômico e político do País, ao assegurar a promoção da justiça e o bem-estar social e econômico, incluindo, no âmbito constitucional, direitos para os trabalhadores. De acordo com Alice Monteiro de Barros, “a Constituição de 1934 foi a única a instituir no País o sistema da pluralidade sindical”, porém esse sistema nunca chegou a ser implantado pela falta de regulação (CREUB, 1934).

No entanto, a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937, embora tenha adotado “amplo programa em defesa da legislação trabalhista”, afastou os direitos relacionados à liberdade e democracia, restringindo a liberdade sindical (MATHIES, 2018, p. 29).

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946 surgiu com o fim do governo de Getúlio Vargas. De acordo com Carmen Camino (2004, apud MATHIES,

2018, p. 29), a nova Constituição incluiu a Justiça do Trabalho entre os Órgãos do Poder Judiciário, “outorgando-lhe poder normativo, na solução de conflitos coletivos de trabalho”, bem como passou a reconhecer o direito de greve.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1967(CRFB/1967) e a Emenda Constitucional 01/1969 (EC 01/1969), não obstante tenham mantido “os Direitos Sociais clássicos dos trabalhadores no art. 158 (CRFB/1967) e 165 (EC 1/1969)”, marcaram o retrocesso do Direito Laboral, com repressão à greve nos serviços públicos e atividades essenciais e a redução da idade mínima para o trabalho de 14 para 12 anos.

Após o período do governo de Getúlio Vargas, houve oscilações na conquista de direitos, porém no ano de 1988 a nova Constituição da República Federativa do Brasil, revolucionou os direitos trabalhistas, proporcionando garantias fundamentais ao indivíduo, na esfera trabalhista, assegurando e resguardando com maior relevância tais direitos, assim como reiterando os direitos que já eram estabelecidos (MACEDO SOARES; PEREIRA DA SILVA, 2019, p. 213).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), além de manter direitos já previstos nos textos constitucionais pretéritos, ampliou o rol constitucional dos Direitos Sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, como o décimo terceiro salário, a proteção contra despedida arbitrária, entre outros. Importante destacar que a atual Constituição, diferentemente das anteriores, consagra a igualdade material e não apenas formal, tendo por objetivo a “superação de uma ordem discriminatória e injusta” (BERTOLONI e GRAMPA, 2013, p. 147).

A inclusão da dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho¹, como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito na CRFB/1988, constituíram grande avanço na proteção dos Direitos Humanos do trabalhador, em comparação às Constituições passadas. Ainda que a CRFB/1967 e a EC 01/1969 trouxessem a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, não havia efetiva garantia na proteção dos direitos de personalidade do trabalhador (MATHIES, 2018, p. 30).

A incorporação ao texto constitucional de 1988 de dispositivos protegendo a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, bem como a proibição de diversas formas discriminação no âmbito da relação de emprego, também

1 Art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL. CRFB/1988).

representaram progresso na proteção dos direitos dos trabalhadores².

Em nossa Constituição Federal, a pessoa humana é reconhecida como “elemento central do Direito”, enfatizando o trabalho e a dignidade do trabalhador como sustentáculos do Estado Democrático de Direito (CF/88, art. 1º, incs. III e IV e CF/88 art.170) e também declara o trabalho como base (art. 193), segundo (MATHIES, 2018, p. 30).

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]³.

Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

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.

Art. 193 - A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

Parágrafo único. O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas⁴.

Nosso ordenamento constitucional não deixa pairar dúvidas de que o Direito do

2 Art. 5º, inc. X, e 7º, incs. XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal de 1988. (Constituição de 1988).

3 Vide Lei nº 13.874, de 2019. **LEI nº 13.874, de 20 de setembro de 2019:** Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-...). Acesso em: Jul. 2021).

4 (Incluído pela Emenda Constitucional nº 108, de 2020).

Trabalho é uma conquista fundamental do trabalhador, sendo a dignidade humana um princípio basilar, que traz ao grupo também os direitos de personalidade do empregado. Nesse sentido, o trabalho caracteriza-se como um Direito Social que está diretamente ligado à dignidade do ser humano. Por outro lado, é fato que apenas a garantia de uma vida digna para o trabalhador não basta. Como bem pondera Maria Aparecida Alkimin (2006, apud MOREIRA, 2017, p. 19) na verdade, o acesso às condições dignas e mínimas de trabalho, ou seja, ao trabalho decente, no atual sistema econômico globalizado e de tendência flexibilizadora e desregulamentadora, deixou de ser garantia de todos, pois estamos vivendo a era da precarização das condições de trabalho e escassez de emprego, representando esse cenário globalizado uma constante ameaça aos direitos sociais, notadamente, ao trabalho e à sua manutenção em condições dignas.

Assim, o avanço constitucional da proteção do trabalhador, pelo reconhecimento dessas garantias, constitui-se elemento essencial para a consecução da Justiça Social e do Princípio da Dignidade da pessoa humana, coibindo-se práticas ilícitas e abusivas contra o trabalhador. Nessa perspectiva, a defesa do indivíduo contra mecanismos de assédio nas relações de emprego, em um mundo globalizado e cada vez mais competitivo, mostra-se importante tanto para a preservação da saúde do trabalhador como para o desenvolvimento de uma sociedade solidária e justa, como assevera Mathies (2018, p. 31).

1.2 RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho sofreram mudanças ao longo da História, bem como a meta de proteção à classe trabalhadora, inicialmente visando a resguardar a própria vida do trabalhador, o qual enfrentava uma jornada de trabalho, pode-se dizer desumana e, sem contar com nenhuma preocupação com sua saúde.

Segundo Barreto (2015, p. 128)

O significado do trabalho para homens e mulheres identifica-se com a própria vida; constitui percepções determinadas socialmente e que, internalizadas como signos sociais, configuram modos diferentes de pensar, agir e sentir. Nesse sentido, o sentido do trabalho constitui um processo resultante de um contexto de interações e construções sociais que envolvem o campo da autorrealização, da independência, da valorização e da sobrevivência, envolvendo um intrincado jogo de sentimentos, emoções, pensamentos, desejos e necessidades.

De fato, com a Revolução Industrial ocorreram transformações radicais, onde o mercado passa de um modo de produção rural e industrial centrado na família para uma produção marcada pela emergência de uma sociedade de consumo, com fábricas, espaço produtivos e regimes de salário. Narram Costa e Reusch (2014) informando o surgimento, neste período, das mulheres operárias que trabalhavam como funcionárias e eram remuneradas através de salário, pois até então a mulher não era registrada como trabalhadora na empresa, por volta de 1850 e 1940, um longo período.

Após a 1ª Guerra Mundial, a reivindicação dos trabalhadores direcionou-se à sua qualidade de vida no trabalho, com o estabelecimento de jornada limitada, salários mínimos e justos, proteção à mulher e ao menor, entre outros direitos (GILTEMAN, 2020).

A “sociedade do trabalho”, como caracteriza Horn (2011, apud SIMÕES e MELLO, 2016, p.4), se edifica ao longo do século XIX, tendo por base o trabalho assalariado. A modernidade capitalista ligou nossa existência ao trabalho, bem como organizou o seu significado em razão de alguns eixos: a remuneração recebida em troca da atividade de trabalho; o caráter contratual do exercício do trabalho; a força de trabalho como mercadoria e objeto de mais-valia, a maximização do trabalho através de arranjos organizacionais e tecnológicos e, por último, a diferenciação entre vida privada e vida do trabalho em um espaço estruturado por normas públicas.

Com essa nova forma de se relacionar com o trabalho, desencadearam-se grandes problemas sociais, que se alastraram por todo o século XIX e grande parte do século XX, momento em que ações de melhorias das condições de trabalho e o estabelecimento de leis trabalhistas surgiram em defesa do trabalhador, conforme menciona Gitelman (2020).

Ainda, nos apontamentos de Gilteman (2020), percebe-se que a luta sindical só passou a se preocupar com as melhorias para os trabalhadores, a partir da metade do século XX, com as medidas preventivas da higidez mental do trabalhador, isto é, com o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, essencial à qualidade de vida sadia, e alçado à Constituição, conforme prevê o art. 7º, XXII e art. 225, caput, incluso no meio ambiente, o meio ambiente do trabalho. Tal tema, segundo a autora, surgiu com as transformações ocorridas no trabalho, tais como a alta competitividade, a rapidez com que vivemos num mundo computadorizado e robotizado, provido de

Internet e celulares, em que as pressões vividas no dia-a-dia desencadeiam doenças e até mesmo fobias antes não conhecidas.

Sem dúvidas o acelerado processo de mundialização da economia contemporânea impulsiona mudanças organizacionais e tecnológicas profundas em todos os países industrializados, tornando o mundo do trabalho, cada vez mais, globalmente integrado, todavia estas forças globais de mudança se deparam com condicionantes políticos, culturais, econômicos, próprios de cada formação social (COTANDA, 2011, p. 54), bem como legislações locais. De acordo ainda com o autor, em um contexto social macroeconômico, diversos motivos, tais como o mercado concorrencial, a instabilidade financeira, a saturação dos mercados nacionais, a mudança no comportamento dos mercados consumidores, aumento de competitividade internacional, mobilizaram as empresas a se modificarem e criarem novas estratégias de organização do trabalho e da produção (COTANDA, 2011, p. 47).

1.3 AMBIENTE DE TRABALHO

O meio ambiente do trabalho é conceituado por Fiorillo (2007, apud RIBEIRO, 2017, p. 35) como sendo:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Diante do contexto acima, percebe-se “a vantagem de incluir expressamente a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores como elemento a ser considerado no equilíbrio do meio ambiente do trabalho” (RIBEIRO, 2017, p. 35).

Neste sentido, cita-se a compreensão de meio ambiente do trabalho proposta por Belfort (2008, apud RIBEIRO, 2017, p. 37):

[...] pode-se traduzir o meio ambiente de trabalho como sendo o local onde se desenvolve a prestação de serviços quer interna ou externamente, e também o ambiente reservado pelo empregador para o descanso do trabalhador, dotado de condições higiênicas básicas, regras de segurança capazes de preservar a integridade física e a saúde das pessoas envolvidas no labor, com o domínio, o controle, o reconhecimento e a avaliação dos agentes concretos ou potenciais existentes, assim considerados agentes químicos, físicos e biológicos, no objetivo primacial de propiciar qualidade de

vida satisfatória e a proteção secundária do conjunto de bens móveis e imóveis utilizados na atividade produtiva.

Padilha (2002, apud RIBEIRO, 2017, p. 38), afirma poder vislumbrar o meio ambiente do trabalho como:

O ecossistema que envolve as inter-relações da força do trabalho com os meios e formas de produção, e sua afetação no meio ambiente em que é gerada. O meio ambiente do trabalho compreenderia assim, a inter-relação da força do trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema).

Resguardadas as concepções mais ou menos ampla, os conceitos apresentados informam que o meio ambiente do trabalho possui definição conceitual própria e merece tratamento especial, posto que visa resguardar as condições de salubridade para que o ser humano busque ganhar a sua vida com dignidade, sem que tenha que se sujeitar à perda da qualidade de vida ou mesmo à perda de sua saúde, mas de modo que lhe seja garantida sua incolumidade físico-psíquica das agressões do meio (PADILHA, 2002, apud RIBEIRO, 2017, p. 38).

Diante dos conceitos expostos acima sobre o meio ambiente do trabalho, Feliciano (2013, p. 13) chama a atenção para o fato dos conceitos usuais não tratarem de dois pontos que considera fundamentais, o público a que diz respeito e a dimensão psicológica do ambiente laboral. O direito à saúde não se limita à saúde física, mas abrange também a psíquica e inclui o aspecto do crescimento da pessoa, sendo esta uma indissolúvel unidade psicofísica. O direito à saúde ultrapassa o direito à assistência do Estado e se mostra importante. Ademais, nas relações entre particulares como critério para se definir se a conduta é ou não lícita e da merevolezza da atividade, em sentido lato, do homem. Ela é noção que se exprime não apenas sob um ponto de vista estritamente sanitário, mas também sob aquele comportamento social e ambiental.

De fato, concordando-se com o autor supra citado, deve-se considerar as mudanças que ocorrem nos espaços do mundo do trabalho, bem como se estabelecem as relações de produção, quais os valores e crenças que decorrem de cada grupo socioeconômico, qual a práxis social desses distintos grupos dentro da empresa, entre outras questões.

Nesse sentido, Barreto e Heloani (2015, p. 554) aludem que se deve considerar o espaço social do trabalho como o lugar do trabalhador em permanente relação de

produção e enfrentamento. E nesse lugar há riscos psicossociais que estão relacionados com o conteúdo do trabalho, com as características e o desempenho das tarefas; com o ritmo e as metas abusivas; com as tarefas sem sentido e as exigências excessivas; com o despotismo fabril, hierarquias assimétricas e fechadas; com o estilo de liderança, promoção e avaliações; com a falta constante de diálogo e de respeito, reconhecimento e desconfiança. Igualmente, deve-se observar a segurança e condições físicas do meio ambiente; os conflitos prolongados e gerados pelo não reconhecimento diante de elevadas demandas; as repercussões das humilhações sofridas e suas consequências nas relações afetivas e familiares, visto que, esses fatores podem afetar tanto o bem-estar e a saúde do trabalhador como o desenvolvimento do trabalho, pois interfere tanto e na sua vida profissional como na pessoal.

Diante deste cenário de ampliação de tensões trabalhistas, com confrontos crescentes entre política econômica e política social e com forte abalo no consenso entre crescimento e correção de desigualdades, os instrumentos regulatórios do Estado acabaram apresentando dificuldades, traduzindo-se incapaz de lidar com problemas inéditos gerados pelas transformações da ordem econômica internacional, que, por sua complexidade, especificidade, passou a escapar dos padrões gerais das políticas macroeconômicas e, também a exigir decisões em dimensões temporais, sociais, levando as normas de Direito Econômico e Trabalhista a serem continuamente reformuladas e reinterpretadas caso a caso (FARIA, 2014, p.116).

E é, nesse contexto de precariedade de relações afetivas, fraternas e ausência do espírito de coletividade que o assédio moral ocorre.

Complementando, Barreto e Heloani (2015, p. 557), afirmam que, constituindo uma das faces de um fenômeno mais amplo, a ganância por maiores lucros, a coação por produzir cada vez mais e melhor, a forma de gerenciar e que favorece relações de isolamento, de violência, de cerco moral e intolerância. Sabe-se que o abuso de poder cria focos de instabilidade e tensões, o que transforma o lugar de trabalho em um espaço degradado, inseguro e arriscado, que afeta a todos. Se o assédio moral é um processo complexo, deve-se evitar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, em uma vã tentativa de dar conta de todas as variáveis, geradores de uma constelação de danos morais e que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando Direitos Fundamentais.

Entretanto, é necessário resguardar o conceito de toda ação que cause desconforto, o que evitará que seja alegado em qualquer situação ou circunstância.

1.4 A JUSTIÇA SOCIAL E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Os problemas do mercado de trabalho derivados das mudanças sociais e da estrutura econômica não desapareceram, mas acompanharam as diversas transformações sociais, econômicas e produtivas, gerando novas demandas sociais.

Desse modo, inegável que os desdobramentos sociais, econômicos e políticos de determinada época desempenham papel relevante na construção e na transformação dos ordenamentos jurídicos. Nesse contexto se insere também o direito laboral, cuja evolução é diretamente impulsionada pelas questões sociais e o desenvolvimento de suas soluções. Para Cesarino Júnior (1993, apud MATHIES, 2018, p. 16), a expressão questão social não possui definição precisa e deve ser compreendida como a busca por remédios para os problemas que atormentam a sociedade.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 33), essa terminologia passou a ser utilizada no século XIX como expressão das mazelas decorrentes do capitalismo e da Revolução Industrial. Complementando, Cabin (2013, p. 32) alude que a “questão social é a terminologia empregada para expor as condições degradantes e de sofrimento impostas à classe trabalhadora durante a Primeira Revolução Industrial”.

A expressão justiça social tornou-se tema de estudo frequente entre os pensadores⁵, servindo às mais diversas ideologias, e, na maioria das vezes, ligada à ideia de igualdade.

As concepções predominantes de justiça social no final do século XX, eram a Teoria Católica da Justiça Social e a Teoria Liberal da Justiça Social. De acordo com o referido autor, são três as principais correntes da Teoria Católica: a primeira atribuía ao Estado a obrigação pelas prestações afirmativas, relacionando a justiça à dignidade da pessoa humana; a segunda estabelecia encargos para o Estado e para a sociedade, pois o Estado deveria estabelecer um ordenamento justo, e os

5 Nos escritos dos católicos sociais, em meados do século XIX, por teóricos como John Stuart Mill, Leonardo T. Hobhouse, Bruce Ackerman e Milton Friedman, além de ter sido utilizada nos documentos de propagandas nazistas e marxistas (MATHIES, 2018, p. 19).

integrantes da sociedade deveriam agir com obediência e cooperação; já a terceira corrente estabelecia dois tipos de justiça, a geral ou legal e a distributiva (MACEDO, 1995, apud MATHIES, 2018, p. 20).

Em vista da evolução do processo produtivo e das relações de trabalho, o progresso da ordem jurídica é influenciado pelo desenvolvimento da sociedade e da busca de soluções para os seus problemas, e sob essa perspectiva não há como afastar a importância da justiça social como fator determinante no desenvolvimento do direito laboral (MATHIES, 2018, p. 19).

Macedo (1995, apud MATHIES, 2018, p. 21), leciona que a justiça social tem natureza procedimental, incluindo deveres para o indivíduo, enquanto obrigado ao cumprimento das “regras éticas gerais da atividade econômica, das da profissão e no respeito às leis tributárias”, e para o Estado, na medida em que cabe a este a instauração de uma ordem competitiva e de ações afirmativas que possibilitem um mínimo de igualdade.

Para Botelho e Villatore (2016, p. 12), os Direitos Humanos Trabalhistas encontram fundamento na teoria do reconhecimento de Axel Honneth, representante da terceira geração da Escola de Frankfurt⁶. A teoria do filósofo alemão é “fundada nos conflitos sociais e na vivência das situações desrespeitosas que servem de indução para a luta da sociedade pelo reconhecimento, induzindo a evolução moral da sociedade e dos indivíduos”. Concluem os referidos autores que o trabalho está vinculado à ideia de reconhecimento, integrada pelas noções de cidadania e dignidade.

Roseli Fernandes Scabin (2013, p. 34) acrescenta que a concretização da justiça social “somente é possível quando há, na sociedade, condições mínimas de equilíbrio das relações sociais, entre as quais as relações trabalhistas”.

1.5 DANO MORAL

Será moral o dano que ocasiona um distúrbio anormal na vida do indivíduo;

⁶ O pensamento crítico visa buscar referencial epistemológico que atenda às contradições estruturais da modernidade e expressa insatisfação da formulação dogmática do direito. O objetivo da teoria crítica da Escola de Frankfurt é possibilitar a mudança da sociedade em função do novo tipo de homem, priorizando a emancipação; esse processo pode ser dividido em quatro momentos. O primeiro refere-se à criação da Escola, o segundo ao regresso de Horkheimer e Adorno a Frankfurt, o terceiro caracteriza-se pela atuação de Habermas e o quarto período trata de revitalização de Teoria Crítica (WOLKMER, 2015. p. 76-79).

uma inconveniência de comportamento ou, como definimos, um desconforto comportamental a ser examinado em cada caso. Ao se analisar o dano moral, o juiz se volta para a sintomatologia do sofrimento, a qual, se não pode ser valorada por terceiro, deve, no caso, ser quantificada economicamente; leciona Venosa (2015, p. 52).

De acordo com Barboza (2009, p. 128):

Todo ato tem um agente: aquele que o pratica. Tem, também, uma consequência, que pode ser positiva, negativa ou neutra, em relação ao direito de outrem. Se um ato praticado por qualquer pessoa viola "direito" alheio, abre-se o portão da responsabilidade civil e estampa-se a obrigação de indenizar. Comporta-nos, pois, investigar o que se deve responder, como resultado do fato oriundo da atuação humana, isto é, o dano.

O termo "dano", provêm do latim *damnum*, que, segundo o dicionário de Buarque de Holanda (2014), pode significar mal ou ofensa pessoal, prejuízo moral; podendo, ainda, ser entendido como prejuízo material causado a alguém pela deterioração ou inutilização de seus bens.

É necessário, primeiramente, que se estabeleça a diferença entre Dano Moral e Assédio Moral.

Segundo o artigo 5º, inciso 10, da Constituição Federal, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis, sob pena de dano moral ou material. Portanto, qualquer dano na relação de trabalho que afete os Direitos de Personalidade do ser humano pode ser considerado dano moral. Cabe o dano moral sempre que houver ofensa aos Direitos de Personalidade. Mas as situações específicas em que há humilhação no ambiente do trabalho causada continuamente por um agressor são casos específicos de Assédio Moral. Esse fenômeno relativamente novo é uma modalidade específica de dano moral, isto é, dano é gênero e assédio, espécie. Existe dano moral toda vez em que houver lesão a um bem jurídico sem valor material ou patrimonial (BOTELHO, 2017).

Cahali exemplifica bem este termo ao dizer que tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes a sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exhaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no

desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológicos, nas situações de constrangimento moral (CAHALI, 2011, p. 21).

De acordo com o nosso Código Civil (CC), aquele que, “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (CC, art. 186). Desta forma, aquele que, “por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. (CC, art.927).

Para De Plácido e Silva (2016) a palavra dano vem a ser o prejuízo material ou moral causado à pessoa por outrem.

No campo jurídico, como ensina Maria Helena Diniz (2020), o dano pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral.

Pode-se definir, genericamente, o dano como todo o mal ou ofensa que tenha uma pessoa causado à outra, do qual possa resultar a deterioração ou destruição da coisa que lhe seja própria ou prejuízo patrimonial. Assim, percebe-se o dano como uma lesão de que alguém é vítima, resultante de uma ação ou omissão de outrem em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral.

A questão do dano é muito discutida no ambiente do Poder Judiciário, principalmente referente ao dano moral. Contudo, quanto às relações de consumo, importa ter como base a dignidade da pessoa humana, garantida como princípio basilar constitucional e observar os atributos da pessoa que não podem ser violados, sob qualquer hipótese.

Como menciona Rizzatto Nunes (2019), o Dano Moral é aquele que afeta a paz interior da pessoa lesada; atinge seu sentimento, o decoro, o ego, a honra, enfim, tudo aquilo que não tem valor econômico mas causador e sofrimento. E, pois, a dor física e/ou psicológica sentida pelo indivíduo.

Como elemento central da Responsabilidade Civil e seus requisitos tradicionais o dano, no dizer de Cavalieri Filho (2012, p. 92), “é o grande vilão da responsabilidade civil, encontra-se no centro da obrigação de indenizar”. Isto porque não há que se falar em obrigação de indenizar sem que se constate a existência do dano. No mesmo sentido, Rizzardo (2011, p. 13) afirma que “o dano é o pressuposto central da responsabilidade civil”.

Não existe uma definição legal de dano, de modo que, a cada dia, surgem novos tipos e conceitos de danos, que nem sempre partem de uma criteriosa definição, graças à conceituação incorreta, porquanto, por vezes, a doutrina e a jurisprudência partem de uma concepção equivocada do dano, definindo-o pelas suas consequências e não pela sua causa, como se afigura correto (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 92).

Alvim (1980, p. 171, apud RIBEIRO, 2017, p. 273), entende que o dano, em sentido amplo, corresponde à lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Porém, o autor, seguindo a tendência da época, em que o Direito basicamente se ocupava do dano patrimonial, afirma que, em sentido estrito, o dano constitui: a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro.

Em sentido contemporâneo, com entendimento mais atual, o dano moral adquire maior relevância e tutela no ordenamento jurídico, Cavalieri Filho (2012, p. 93) afirma que o dano se caracteriza, como sendo “lesão a um bem ou interesse juridicamente tutelado [...]. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral”.

Frequentemente, o dano moral é tratado como equivalente ao dano extrapatrimonial, no entanto Noronha (2013) afirma que a classificação de danos patrimoniais e extrapatrimoniais, teoria relativamente recente e sujeita a vários debates, é menos importante que a classificação em danos à pessoa ou danos às coisas, sendo que ambas se entrecruzam. As lesões às coisas, em geral, terão natureza patrimonial, e apenas, excepcionalmente, produzirão reflexos extrapatrimoniais, enquanto os danos pessoais, na maioria das vezes produzirão reflexos na esfera patrimonial e extrapatrimonial.

Enfim, com o advento da CF/1988, em cujo ponto central repousa no homem, todos os conceitos de dano moral tiveram de ser revistos, já que passou a irradiar efeitos para todos os ramos do Direito, que passam a ter, na pessoa humana, o seu fio condutor (CAVALHEIRO FILHO, p. 106). Utilizando-se da metodologia Civil-constitucional, que parte da aplicação dos princípios e normas constitucionais às relações intersubjetivas de Direito Civil (MORAES, 2003, p. 182, apud RIBEIRO, 2017, p. 137) e apregoando que o ordenamento jurídico é único, Moraes (2003, p. 182, apud

RIBEIRO, 2017, p. 137), sustenta que a configuração atual do Dano Moral tem como por finalidade conferir a máxima garantia à pessoa humana, cuja proteção não decorre da titularidade de um direito e sim do inverso.

Desta forma, para a autora o dano moral constitui: a violação da cláusula geral de tutela da pessoa humana, seja causando-lhe um prejuízo material, seja violando direito (extra-patrimonial) seu, seja, enfim, praticando, em relação à sua dignidade, qualquer “mal evidente” ou “perturbação”, mesmo se ainda não reconhecido em alguma categoria jurídica (RIBEIRO, 2017, p. 137).

Nos dizeres de Gagliano e Pamplona Filho (2006, p. 53, apud RIBEIRO, 2017, p. 138), o dano moral:

[...] consiste na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos de personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

Apesar de ser um conceito amplamente conhecido, os requisitos para a configuração do dano moral em casos concretos continuam sendo controversos na literatura jurídica, no foro e nos tribunais. Na caracterização do dano moral e na fixação da sua compensação pecuniária (o *quantum*) há a influência de três pontos de vista: um que entende que dano moral é caracterizado pelo sofrimento (*pretium doloris*), outro que vê o dano como lesão a direito da personalidade e uma terceira corrente teórica que entende que o dano moral é presumível e deve-se comprovar o evento danoso e não os sentimentos ruins da vítima (*in re ipsa*) (FACHETTI FIGUEIRA MARCHIORI, 2020, p. 230).

Acredita-se ficar demonstrado que, tanto em termos teóricos quanto em termos de operabilidade, a compreensão em torno da matéria “dano moral” ainda não é consensual no meio literário e forense e na instância superior, apesar de ser discussão de muitas décadas (para não dizer quase secular).

Atualmente, a literatura jurídica (MARCHIORI, 2020), compreende majoritariamente o dano moral como violação aos direitos da personalidade, ou seja, dos poderes conferidos pelo Direito à pessoa para garantir a incolumidade dos aspectos fundamentais da pessoa natural, quais sejam, psicossomático, moral e intelectual.

Ressalta-se ainda Ribeiro (2017, p. 270) ao afirmar que o dano revela-se

essencial para fins de responsabilidade civil e atualmente é visto como a estrela de tal disciplina. Não há obrigação de indenizar sem a ocorrência do dano, entendido como o efeito decorrente de determinada conduta violadora do interesse protegido por lei, o qual pode ter natureza patrimonial ou não.

2 ASSÉDIO MORAL: Violação às Garantias e Direitos Fundamentais

2.1 A DIGNIDADE E AS GARANTIAS COMO VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

O principal fundamento dos Direitos Humanos é a garantia da dignidade humana. No Brasil os Direitos Humanos são garantidos na Constituição de 1988. A Carta Magna, consagra em seu artigo primeiro o Princípio da Cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Os Direitos Humanos são garantidos legalmente pelo ordenamento jurídico, protegendo indivíduos e grupos contra ações que interferem nas liberdades fundamentais e na dignidade da pessoa humana. Os Direitos Humanos incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre e muitos outros. Enumerados em diversos tratados internacionais e constituições, asseguram direitos aos indivíduos e coletividades e estabelecem obrigações jurídicas concretas aos Estados (MORAES, 2021).

Todos os seres humanos devem ter reconhecido seu direito a ter direitos. Sendo assim, violências no campo físico, moral, psíquico, social e cultural são inaceitáveis. Porém, os princípios que norteiam a dignidade humana estão longe da realidade, ainda se tem atualmente, diversos grupos sociais privados do direito à vida.

A dignidade da pessoa humana constitui um valor que atrai a realização dos Direitos Fundamentais das pessoas em todas as suas dimensões; e, como a democracia é o único regime político capaz de propiciar a efetividade desses direitos, o que significa dignificar o homem, é ela que se revela como seu valor supremo, o valor que o dimensiona e humaniza (SILVA, 2011, p. 63).

Dias esclarece que os direitos e garantias são fundamentais em dois sentidos. Gozam de fundamentalidade material, porque são imprescindíveis à proteção da dignidade da pessoa humana e fundamentalidade formal, enquanto direitos e garantias positivados em normas constitucionais, de forma expressa ou implícita (dias,

2019, p. 51).

A história revela que o reconhecimento dos Direitos Fundamentais foi marcado por um contexto de lutas dos povos contra as agressões por parte dos poderes públicos.

Já, para Hesse (1998, apud LIMA; MELO, 2021, p. 32), os Direitos Fundamentais, em regra, estão positivados nas Constituições e têm aplicação na esfera do direito interno. Com relação ao conceito, considera-se a definição dada por Konrad Hesse (1998) ao mencionar que são os direitos passíveis de criar e manter os pressupostos elementares de uma vida na liberdade e na dignidade humana.

A concepção de dignidade demonstra um entendimento multifacetado que permite a convergência de aspectos filosóficos, sociológicos, jurídicos e etimológicos. Logo, seu conceito ainda se encontra em formação dentro do ordenamento jurídico, não havendo um consenso unânime acerca de tanto e, desta forma, a possibilidade para a adequação axiológica com a realidade social inerente a tanto (KOSOP; SOUZA-LIMA, 2020, p. 78).

A proclamação constitucional do Princípio da Dignidade da pessoa humana é a oficialização de um direito previsto por civilizações antigas e cuja história humana mostrou ser importante constar expressamente nos ordenamentos jurídicos em conjugação com direitos e garantias fundamentais que possibilitem a sua concretização prática. (RIVABEM, 2005, p. 11, apud KOSOP; SOUZA-LIMA, 2020, p. 79).

Seja valor moral fundamental ou princípio jurídico constitucional, a dignidade é uma das bases do ordenamento brasileiro e arcabouço básico da Constituição Federal. No mais, pode ser tida como um conceito-ponte (ALEXY, 2015), ou seja, que realiza a conexão entre conceitos empíricos e descritivos com conceitos normativos e avaliativos. Neste aspecto, a dignidade é entendida como “todo o respeito e valorização moral e espiritual do cidadão, um bem-estar psicológico, através de uma autodeterminação consciente de todas as pessoas e entidades da sociedade” (PAIANO e FURLAN, 2017, p. 6).

Diante do contexto e, pela cadeia de mudanças nas últimas décadas que passaram o mundo do trabalho e o das organizações, sobretudo diante a globalização da economia, das novas tecnologias, da revolução da informação e da comunicação, depara-se com inúmeros desafios e cuidados nas relações de trabalho, o que vem

aumentar discussões sobre as situações de violência, discriminação e assédio laboral. Assim, se prossegue o estudo, dissertando sobre esta violência aos Direitos Fundamentais caracterizada como Assédio Moral.

2.2 O ASSÉDIO MORAL: UM FENÔMENO DE VIOLÊNCIA, COMPLEXO E TRANSDISCIPLINAR

O assédio moral ou profissional viola os limites da dignidade da pessoa humana e, portanto, da legalidade (PITHAN, 2004, apud VASCONCELOS; BERTINO, 2020). Representa, igualmente, um ultraje àqueles signos distintivos que formam e individualizam a pessoa, refletindo sua identidade afetiva, étnico-racial, política, social, ideológica e cultural (VASCONCELOS; BERTINO, 2020).

Antes, porém, de adentrar-se no estudo do assédio moral sob o ponto de vista do Direito, mais especificamente do Direito do Trabalho, ou no trabalho do ser humano, uma breve caracterização como fenômeno psíquico que representa.

Partindo-se de que as relações humanas são muito complexas, e que existem muitas diferenças entre as pessoas, depara-se tanto nas relações conjugais, como nas familiares, sociais ou na empresa podem surgir situações em que uma pessoa se sinta humilhada, agredida ou hostilizada por outra, e nem por isso tem-se aí um fenômeno jurídico, mas social, conforme esclarece Oliveira (2013).

O assédio moral é um fenômeno psíquico-social cuja existência é tão remota quanto a de qualquer grupo ou coletividade. Atitudes hostis e agressivas de um determinado indivíduo em relação a outro sempre ocorreram em qualquer contexto social e, por isso, também podem ocorrer no ambiente de trabalho, onde homens e mulheres passam grande parte do seu dia e para onde transportam o melhor e o pior de sua condição humana (REDINHA, 2003, p. 833, apud OLIVEIRA, 2013, p. 11).

Segundo Heloani (2018, p. 2), o assédio moral sempre existiu, mas de formas diferentes: “A humilhação está embasada no próprio sistema macroeconômico, que, em seu processo disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém um certo poder sobre seu subordinado”.

No mundo de competição e consumismo em que vivemos, é inequívoco afirmar que as formas predominantemente psicológicas de comportamentos agressivos são mais frequentes que agressões físicas. Além disso, diversos estudos têm

demonstrado que essa violência psicológica tem efeitos mais devastadores que a violência física. Ocorre que esse tipo de violência não atinge apenas a vítima diretamente, mas também seus familiares, amigos, vizinhos e toda a sociedade de forma geral (OLIVEIRA, 2013, p. 12).

O Estado, assim, é atingido pelas ocorrências da violência psicológica, seja de forma direta, custeando o tratamento médico das vítimas, seja de forma indireta, arcando com os efeitos decorrentes dos afastamentos previdenciários (OLIVEIRA, 2013, p. 11).

O assédio moral pode se caracterizar de diversas formas distintas como chantagem afetiva, ignorância, humilhações, degradações, desqualificações, exclusão, falta de reconhecimento, falta de consideração, encorajamento à autodestruição etc. Toda esta violência cotidiana inicia-se no seio da família e é esta aprendizagem que os assediadores veiculam fora da família, no lugar público que é a vida profissional ou associativa (BILHERAN, 2006, p.27, apud OLIVEIRA, 2013, p.12).

Em maio de 2019, no Brasil, a Câmara Federal aprovou um projeto de lei que torna o assédio moral crime. Segundo o projeto o Projeto de Lei 4742/01, que tipifica, no Código Penal (CP), e a pena para o crime será de detenção de um a dois anos, podendo ser aumentada em um terço se a vítima tiver menos de 18 anos. Foi aprovada uma emenda da relatora, deputada Margarete Coelho. Segundo a emenda, o crime será caracterizado quando alguém ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2019).

Tema periódico no ambiente corporativo, na mídia, nas conversas informais e, também, na esfera acadêmica; no caso brasileiro, a Constituição Federal, em seu art. 5º, X, expressa: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (BRASIL, 1988, p. 13). Ou seja, o assédio moral é classificado como "uma forma de manifestação por dano moral" (MORAES, 2021, p. 33).

A primeira dificuldade para caracterizar o assédio moral deriva do fato de que a violência se manifesta por meio de palavras – ou a falta delas – e gestos que podem confundir a vítima. Isso foge daquilo que se entende como violência no senso comum, geralmente associada à violência física (MARTINS; FERRAZ, 2011).

Com relação à falta de palavras, também citada acima, segundo Menezes

(2005, p. 34), existe um porquê para o uso dessa comunicação não-verbal no contexto do assédio dentro de uma organização. Esses casos podem ser desde suspiros, gestos de deboche, olhar de desprezo ou simplesmente ignorar a existência do oprimido. A escolha por esses tipos de atitudes se dá pelo fato de que ela torna mais fácil a negação. “Foi só uma brincadeira”, “não é nada disso, você entendeu mal”, “a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas”, “isso é paranoia sua”, “ela é louca”, “não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível”, entre outros, são discursos comuns de agressores.

Sobre isso, a pesquisadora francesa Hirigoyen afirma que o assédio moral no ambiente organizacional se manifesta por qualquer conduta abusiva, seja ela gesto, palavra, atos ou comportamento que atente “contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, causando danos e ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2010, KOSOP, 2020, p. 30).

Menezes (2005), em complementação à Hirigoyen (2010, apud KOSOP, 2020), sugere outras atitudes por meio das quais o Assédio Moral pode ser expresso:

[...] rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidade psíquicas e físicas, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição ao ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função; inclusão no rol de empregados de menor produtividade); divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública (MENEZES, 2005, p. 35).

No Brasil, o debate sobre assédio moral foi fortemente influenciado pelo trabalho de Hirigoyen (2010, apud KOSOP, 2020), para quem o estudo desse fenômeno não pode ser dissociado da perspectiva ética. De um lado, o assédio denota a desqualificação psicológica. Do outro, o significado moral refere-se à perspectiva maniqueísta do bem e do mal, do que é considerado aceitável ou inaceitável dentro da sociedade. Nesse contexto, de uma ótica da vítima, o assédio moral é percebido como o que “remete ao desprezo, ao maltrato, à humilhação; da perspectiva do agressor, configura a intenção de fazer mal a alguém” (CANIATO; LIMA, 2008, p. 7).

Hirigoyen (2010, apud KOSOP, 2020, p. 80) propôs um conjunto de características específicas do assédio moral como:

- Recusar a comunicação direta: O agressor recusa-se a explicar sua atitude. Essa negação paralisa a vítima, que não pode se defender, o que possibilita

a continuidade da agressão. Recusando-se a mencionar o conflito ou a discuti-lo, o agressor impede o debate que poderia levar à solução.

- Desqualificar: A agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir um revide; ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não-verbal: suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, ou silêncios, subentendidos, alusões desestabilizantes ou malévolas, observações desabonadoras... Pode-se, assim, levantar progressivamente a dúvida sobre a competência profissional de um empregado, pondo em questão tudo que ele faz ou diz. Por serem indiretas, é difícil defender-se dessas agressões.
- Vexar: [...] fixar objetivos impossíveis de serem atingidos, obrigando a pessoa a ficar até tarde da noite, a voltar nos fins de semana, para ver, em seguida, esse trabalho tão urgente ser jogado no lixo. Ou podem ser igualmente agressões físicas, mas não diretas, negligências que provocam acidentes: objetos pesados que caem, como que por acaso, nos pés da vítima.
- Isolar: Quando alguém está sozinho, é muito difícil de rebelar-se, sobretudo se já lhe fizeram crer que todo mundo está contra ele.
- Induzir ao erro: Um meio bastante hábil de desqualificar uma pessoa consiste em induzi-la a cometer uma falta não só para criticá-la ou rebaixá-la, mas também para que tenha má imagem de si mesma.

Importante ressaltar que o assédio moral é diferente da pressão por resultados normalmente exercida no ambiente de trabalho. Ou seja, pode-se trabalhar sob pressão, com metas a atingir e com prazos a serem cumpridos, sem que haja a ocorrência de assédio. No entanto, nas situações de trabalho em que a cobrança por resultados é feita de forma inadequada, com ameaças veladas e xingamentos, os trabalhadores ficam mais vulneráveis à prática de assédio moral. Ou seja, quando a nossa estrutura emocional é abalada por xingamentos, pressões desnecessárias e ameaças do tipo: “o seu emprego está em jogo”, torna-se impossível manter um equilíbrio emocional e conseqüentemente iremos produzir menos, o que alimenta diretamente a prática do assédio moral (NASCIMENTO; SILVA, 2012, p. 116).

2.3 POSSIBILIDADES DE DEFINIÇÃO E COMPREENSÃO DO FENÔMENO ASSÉDIO MORAL

Tanto a literatura científica, como os diferentes autores e instituições, utilizam diversas denominações para se referirem ao assédio moral, não existindo ainda uma designação que seja utilizada universalmente, afirma Oliveira (2013).

Porém, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (Nº 190), a qual se aplica a todos os setores, sejam privados ou públicos, tanto na economia formal como informal, e nas áreas urbanas ou rurais, define o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, dano psicológico, sexual ou econômico e inclui violência e assédio de gênero (C190, 2019).

Na literatura internacional, *mobbing* e *bullying* são os termos mais utilizados pela generalidade dos autores para designar essa forma específica de violência psicológica existem duas tradições na literatura que, estudando o fenômeno da exclusão social por assédio psicológico, remetem o uso do termo *bullying* para nomear as atitudes hostis ocorridas no ambiente escolar, entre os alunos, e o termo *mobbing* para a violência psicológica a que estão sujeitos os trabalhadores no ambiente de trabalho, que é originada dentro da empresa e é entendida como um dos fatores de estresse no trabalho (OLIVEIRA, 2013).

Deste modo, assumindo que os dois termos têm em comum o fato de designarem um fenômeno interpessoal de estigmatização e exclusão de uma pessoa ou grupo, Leymann (1996, p. 31 apud OLIVEIRA, 2013, p. 13), distinguiu-os e sugeriu que se reservasse o termo *mobbing* para o comportamento de agressão dos adultos no trabalho, caracterizado por uma grande violência psicológica, e que se utilizasse o termo *bullying* para a violência perpetrada pelas crianças e jovens na escola, marcada por atos de agressão física. Embora haja amplo uso internacional do termo *mobbing*, este não tem tradução direta para as línguas latinas. Por esta razão, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, ao estudar o tema e querer utilizar uma denominação na sua língua de origem, criou a expressão "assédio moral", caracterizando-o como comportamento característico de uma "relação perversa", em que o agressor perverso atua de forma dissimulada mas insidiosa, para encurralar e

humilhar a vítima, empurrando-a para uma espiral depressiva (OLIVEIRA, 2013).

Para Hirigoyen (2010, apud KOSOP, 2020, p. 32), o termo “assédio” é utilizado como significado de ataques constantes e repetidos que, neste caso, ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos. O termo “moral” é escolhido com o sentido de uma “tomada de posição” que pretende assinalar os comportamentos que não são aceitáveis na vida em sociedade, pois afetam o bem-estar psicológico de outra pessoa.

Na rotina dos tribunais, o conceito comporta situações de assédio movidas por objetivos pessoais (do ofensor), em que a personalidade é um elemento fulcral da caracterização, e aqueles profissionais (razões corporativas), com motivação completamente impessoal (BILHERAN, 2006, apud OLIVEIRA, 2013, p. 27). Estudos jurídicos já reconhecem a classificação do assédio a partir do critério da natureza dos motivos, embora em um âmbito prático essa diferença não traga uma repercussão significativa nas decisões. As variantes do fenômeno são tratadas uniformemente.

Como o Assédio Moral foi identificado inicialmente no campo psicológico viável se ressaltar o conceito elaborado pela psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família Marie-France Hirigoyen, a qual conceitua o assédio moral como sendo “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa [...]” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17). Para Leymann (1996, p. 168 apud OLIVEIRA, 2013, p. 16), o assédio moral “envolve uma comunidade hostil e contrária à ética, dirigida sistematicamente por um ou alguns indivíduos sobretudo contra um indivíduo que é, assim, colocado numa posição de impotência e vulnerabilidade e aí mantido pela continuação das atividades do *mobbing*”.

Assédio Moral trata-se de uma forma inclemente de aterrorizar psicologicamente uma pessoa. Na linha de Luciana Santucci, “é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes” (SANTUCI, 2006, p. 57). Embora os conceitos sobre o tema assédio moral sejam similares e até complementares (NUNES; TOLFO, 2015, p. 23), existem elementos distintivos que auxiliam a caracterizar o fenômeno, como destacam-se aqui a frequência e duração. O assédio não se submete a eventos isolados, mas em comportamentos repetidos e persistentes (EINARSEN; et al., 2011, p.8; FREITAS; HELOANI; BARRETO; 2008).

As definições e descrições sobre assédio moral apresentam uma variedade de comportamentos hostis, sejam elas situações físicas, verbais ou comportamentais que atuam diretamente para a personalidade do alvo ou para as atividades por ele desenvolvida no ambiente de trabalho (SKOGSTAD et al., 2011). É um tipo de violência que expõe as pessoas a situações ofensivas e humilhantes. De modo lento, porém progressivo, o Assédio Moral vai resultando em sofrimento, dor e baixa produtividade. Desta maneira, identificar o problema é um primeiro passo para combatê-lo (SANTUCI, 2006, p. 57).

Barreto e Heloani (2015, p. 557), afirmam que:

O assédio moral é um processo complexo, e, devemos evitar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, em uma vã tentativa de dar conta de todas as variáveis, geradas de uma constelação de danos morais que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais". O consenso são as implicações para a saúde e a vida da classe trabalhadora: humilhações, tortura psicológica, insegurança e medos.

Como central para o entendimento do assédio moral no trabalho, dissertar-se-á a seguir, os autores supracitados trazem à tona a intolerância social, considerada histórica, social e produto da cultura. A intolerância se concretiza nas práticas de discriminações, nos preconceitos, nas humilhações, e é expressa pelo racismo, poder e a dimensão de gênero que impõem dificuldades de acesso às políticas de educação e de inserção no mercado de trabalho (BARRETO e HELOANI, 2015).

2.4 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: Fatores e consequências

O estudo do assédio moral nas relações de trabalho é de suma importância para o mundo jurídico e para a sociedade no geral, devido às graves consequências tanto psíquicas quanto físicas geradas na saúde do trabalhador vítima do mesmo. A ocorrência do assédio moral afronta o Princípio da Dignidade da pessoa humana. Lesa diretamente os princípios, os direitos e garantias fundamentais constitucionais. Lamentavelmente, frente a gravidade que abrange esse fenômeno, inexistente legislação específica do ponto de vista penal ou trabalhista relativa ao assédio moral no trabalho, necessitando de uma atenção particular por parte dos legisladores.

Ressalte-se que o assédio moral no trabalho, não cabe tratamento exclusivo pelo ramo do Direito do Trabalho, visto que, os problemas e as consequências

refletem em toda sociedade, nos cofres públicos, no sistema de saúde e no bem-estar social. Por outro lado, as políticas organizacionais de prevenção ao assédio moral são praticamente iniciais e raras, sendo que, na maioria das vezes, ficam apenas na prescrição legal devido à falta de conhecimento e/ou desinteresse em sua aplicação.

Prosseguindo, porém sem adentar-se, ainda, diretamente na configuração do instituto jurídico, Garcia (2015, p. 85) é bem direto ao asseverar que o assédio moral causa o dano moral, vejamos:

O Dano Moral pode ser decorrente, até mesmo, do chamado assédio moral, também conhecido como “terror psicológico no trabalho” ou “*mobbing*”, que se caracteriza por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (com atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), deteriorando o meio ambiente de trabalho, podendo resultar em enfermidades graves de ordem física e psíquica.

Concordando sobre o Assédio Moral ser um fenômeno multifatorial, Hirigoyen (2002, p. 185) garante que:

Convém considerar o assédio moral como tendo apenas uma única e exclusiva causa e deduzir daí, conseqüentemente, que uma única e exclusiva solução poderia remediá-lo. Mas uma abordagem racional deve olhar o problema sob diversos prismas: o ângulo psicológico, que leva em conta acima de tudo a personalidade dos indivíduos e sua história, e o ângulo organizacional, que analisa essencialmente as regras de gestão.

Os trabalhos de Heinz Leymann influenciaram Marie-France Hirigoyen, que, durante a década de 1990, passou a desenvolver estudos na França tratando do assédio moral no trabalho, bem como a repensar e rever a concepção apregoada por Heinz Leymann. O caráter ordinário com que se desenvolve o assédio moral nas organizações, associado à potencialidade dessas ações rotineiras e veladas tornarem-se devastadoras para a saúde psicológica e a vida profissional das vítimas, foi um dos motivadores iniciais dessa autora. A ocorrência, em sua prática clínica, de casos que retratavam tal violência insidiosa possibilitou a ela vislumbrar o reflexo da atuação de um sujeito perverso nas várias instâncias de relacionamento social (HIRIGOYEN, 2003, apud HELOANI; BARRETO, 2018). Inclusive, o primeiro livro de Marie-France Hirigoyen, *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, discorre sobre o assédio moral em vários contextos das relações humanas: casamento, família e trabalho; já seu segundo livro, *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*,

trata exclusivamente da violência circunscrita à esfera do trabalho.

Como afirma Hirigoyen (2002), o assédio moral no ambiente organizacional se manifesta por qualquer conduta abusiva, visto que, o cotidiano organizacional hodierno é, normalmente, competitivo e conflituoso, o que tende a impactar nas relações que se estabelecem nesse espaço, propiciando perseguições e manifestações diversas de violência.

E, complementando, Freitas; Heloani e Barreto (2008, p. 26), neste cenário, no qual, em geral, os resultados são priorizados em detrimento das relações e das questões morais, ocorrem com frequência casos de violência e assédio moral. Portanto, "[...] não é incomum que o assédio moral surja de forma insignificante confundindo-se com uma brincadeira de mau gosto, o que dificulta a sua consideração séria pela vítima e a sua formalização como um problema organizacional". Tantas vezes o assédio moral é encoberto por uma pretensa cobrança por desempenho ou é entendido como um aspecto jocoso típico das interações que, devido à sua persistência, acaba por violentar o indivíduo. Tais ações podem ocorrer de forma direta ou indireta, por ação ou omissão, por gestos, insinuações, zombaria, sarcasmo, ironias, hostilidade, maledicência, pela atitude de desprezo e/ou por tornar insignificante a vítima, cuja existência passa a ser ignorada.

No primeiro livro, como dito, Hirigoyen (2003) introduz a discussão acerca do assédio moral em vários contextos das relações humanas; em especial, o assédio na empresa.

No segundo livro, o enfoque se restringe ao âmbito do trabalho, e o conceito de assédio moral anteriormente estabelecido é revisto pela autora por considerar urgente uma definição que demarque seu entendimento e que, assim, impossibilite a utilização desse termo de maneira abusiva ou errônea. O intento de Hirigoyen (2005) é, notoriamente, estabelecer as bases para a criminalização das práticas de assédio moral e para o tratamento psiquiátrico das vítimas de tal violência. Para tanto, a autora restringe ainda mais a concepção de assédio, com vistas a possibilitar aos clínicos gerais e psiquiatras "[...] identificar de forma adequada a especificidade desse tipo de violência e os respectivos sintomas decorrentes [...]", além de prover aos juristas "[...] uma definição, livre tanto quanto possível de qualquer subjetividade[,] para que sejam classificados penalmente esses processos violentos" (HIRIGOYEN, 2005, p. 16).

De comum acordo, na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral lançada em

2019, no Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral (2/5), pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) definem o Assédio Moral como uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte. Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, 2019, p. 6).

“É um mal que contamina não só a vítima, mas toda a sua rede de relacionamento, o que inclui colegas, amigos e a própria família”, (CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, 2019, p. 6), como reforça o presidente do TST e do CSJT.

Embora os conceitos sobre o tema assédio moral sejam similares e até complementares (NUNES; TOLFO, 2015), existem elementos distintivos que auxiliam a caracterizar o fenômeno, como destacam-se aqui a frequência e duração.

De acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral (2019, p. 11), são consideradas como atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;

- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral (2019), situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima. As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais, sendo relatadas pela Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral (2019, p. 13) como principais: Abuso do poder diretivo; busca incessante do cumprimento de metas; cultura autoritária; despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas; rivalidade no ambiente de trabalho; e, inveja. Com relação às consequências desta violência no ambiente de trabalho observou-se que, na referida

Cartilha, consta como consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais, atingindo o indivíduo assediado, o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

A seguir, o Quadro 1 revela as principais consequências do Assédio Moral para o indivíduo, a organização e o Estado.

Consequências para o indivíduo	Consequências para a organização	Consequências para o Estado
<ul style="list-style-type: none"> - Dores generalizadas; - Palpitações; - Distúrbios digestivos; - Dores de cabeça; - Hipertensão arterial (pressão alta); - Alteração do sono; - Irritabilidade; - Crises de choro; - Abandono de relações pessoais; - Problemas familiares; - Isolamento; - Depressão; - Síndrome do pânico; - Estresse; - Esgotamento físico e emocional; - Perda do significado do trabalho; e - Suicídio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Redução da produtividade; - Rotatividade de pessoal; - Aumento de erros e acidentes; - Absenteísmo (faltas); - Licenças médicas; - Exposição negativa da marca; - Indenizações trabalhistas; e - Multas administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Custos com tratamentos médicos; - Despesas com benefícios sociais; e - Custos com processos administrativos e judiciais.

Quadro 1 – Consequências do Assédio Moral

Fonte: Adaptado da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral (2019, p. 13).

A literatura (LEYMANN, 1990; EINARSEN et al., 2005; 2011; FREITAS; HELOANI; BARRETO; 2008), informa que o assédio não se subdivide a eventos isolados, mas em comportamentos repetidos e persistentes. Em suma, Skogstad et al., (2011) declaram que as definições e descrições sobre Assédio Moral apresentam uma variedade de comportamentos hostis, sejam elas situações físicas, verbais ou comportamentais que atuam diretamente para a personalidade do alvo ou para as atividades por ele desenvolvida no ambiente de trabalho.

2.4.1 Assédio Moral e a Administração Pública

Percebe-se o Assédio Moral como a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. Pode ser individual ou organizacional, ocorrendo tanto no setor público quanto no privado.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras,

tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social) (CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, 2019).

A Administração Pública se refere ao aparelho estatal, ou seja, um conjunto formado por um governo e seus agentes administrativos, orientado por um ordenamento jurídico (BRESSER PEREIRA, 1995), que consiste no conjunto de normas, leis e funções existentes para organizar a administração do Estado em todas as suas instâncias e tem como principal objetivo o interesse público, seguindo os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 2015, art. 37).

Responsável pela prática dos atos administrativos, a Administração Pública age em conformidade com competências definidas preliminarmente e desempenhando atividades politicamente neutras. Descrita pelo conjunto de agentes, serviços e órgãos instituídos pelo próprio estado com o objetivo de cumprir com a gestão de áreas básicas da sociedade, como saúde, educação, cultura, etc. Em suma, a Administração Pública trabalha em favor do interesse público e dos interesses e direitos dos cidadãos que administra (REGO, 2021).

De acordo com Cretella Júnior (1996, p. 24):

Adotando-se o critério subjetivo ou orgânico, administração é o complexo de órgãos aos quais se confiam funções administrativas, é a soma das ações e manifestações da vontade do Estado, submetidas à direção do chefe do Estado. Os autores que se decidem pelo critério objetivo consideram a administração como a atividade concreta do Estado dirigida à consecução das necessidades coletivas de modo direto e imediato.

Ou seja, segundo Mazza (2017, p. 132),

[...] o conjunto formado pela somatória de todos os órgãos públicos recebe o nome de Administração Pública Direta ou Centralizada. Pertencem à Administração Direta todas as entidades federativas, ou seja, União, Estados, Distrito Federal, Territórios e Municípios.

As consequências desencadeadas pelo Assédio Moral não afetam somente o

servidor, seja no aspecto pessoal ou profissional, mas também afetam a Administração Pública, trazendo prejuízos financeiros, em razão da queda da produtividade, do alto índice de absenteísmo, pagamento de indenizações, além dos prejuízos que afetam a coletividade, já que o Estado também acaba arcando com o tratamento de saúde do assediado, o seguro desemprego (no caso de empregados celetistas que prestam serviços para a Administração Pública) e até mesmo a aposentadoria precoce, como esclarece Rego (2021).

Em virtude desse tipo de conduta ilícita, que com frequência ocorre no seio da Administração Pública e acarreta seríssimos prejuízos aos cofres da Previdência Social, é que a Advocacia Geral da União tem proposto ações regressivas, contra os empregadores para que sejam ressarcidas as despesas com benefícios previdenciários no caso de acidentes e eventos equiparados que ocorram por culpa do empregador, como ocorre com as doenças incapacitantes provocadas pelo Assédio Moral, que são consideradas doenças do trabalho e equiparadas a acidente de trabalho, como informa Frederico Amado (2014), com base no art. 120, da Lei 8.213/91.

Conforme já registrado, inexistente atualmente legislação que caracterize o Assédio Moral como crime, tanto em âmbito privado, quanto na esfera da Administração Pública. O Projeto de Lei nº 8.178-A/2014 versa sobre a proibição de Assédio Moral ao servidor público federal, erigindo-o a ilícito disciplinar, sugerindo modificar o art. 11 da Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº. 8.429, de 1992), o projeto é reflexo das louváveis ações parlamentares. Contudo, denota-se a necessidade de dilatar a redação do texto conceitual proposto, sob pena de não incluir todas as espécies de assédio, comprometendo o alcance e a eficácia da norma. Veja-se o atual Art. 11 da Lei de Improbidade Administrativa:

- Art. 11.

Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:

- I. – praticar ato visando fim proibido em lei ou regulamento ou diverso daquele previsto, na regra de competência;
- II. – retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício;
- III. – revelar fato ou circunstância de que tem ciência em razão das atribuições e que deva permanecer em segredo;
- IV. – negar publicidade aos atos oficiais;
- V. – frustrar a licitude de concurso público;
- VI. – deixar de prestar contas quando esteja obrigado a fazê-lo;

- VII. – revelar ou permitir que chegue ao conhecimento de terceiro, antes da respectiva divulgação oficial, teor de medida política ou econômica capaz de afetar o preço de mercadoria, bem ou serviço.
- VIII. – descumprir as normas relativas à celebração, fiscalização e aprovação de contas de parcerias firmadas pela administração pública com entidades privadas. (Vide Medida Provisória nº 2.088-35, de 2000) (Redação dada pela Lei nº 13.019, de 2014) (Vigência)
- IX. – deixar de cumprir a exigência de requisitos de acessibilidade previstos na legislação. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)
- X. – transferir recurso a entidade privada, em razão da prestação de serviços na área de saúde sem a prévia celebração de contrato, convênio ou instrumento congêneres, nos termos do parágrafo único do art. 24 da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. (Incluído pela Lei nº 13.650, de 2018)” (BRASIL, 1992, [s:p.].

O Projeto de Lei modificará o Art. 11 da Lei Nº 8.429, de 1992. Porém sobre este tema, bem como sobre outros projetos referentes ao Assédio Moral, se abordará no capítulo 4 deste trabalho.

Diante todo o exposto, não há dúvida de que o Assédio Moral, no serviço público, fere os princípios da impessoalidade, eficiência, além da legalidade e moralidade.

Quando um agente público pratica um ato de Assédio Moral, claramente viola a moralidade administrativa, pois deixou de agir de forma ética, honesta, leal perante um terceiro praticando assim uma conduta ilícita que pode ser tipificada como ato de improbidade administrativa consoante art. 11, “caput” da Lei 8.429/92 (MENEZES, 2017, p. 104).

O Princípio da Moralidade está previsto no art. 37, caput, da Carta Magna e significa dizer que o agente público deve atuar de forma ética, proba, com honestidade para com seus colegas de trabalho, bem como para os administrados, devendo obediência às leis e as demais espécies normativas. O praticante do Assédio Moral fere a moralidade porque não se comporta dessa maneira.

Acerca do Princípio da Impessoalidade, Messias da Silva (2015, p. 46) assevera que:

Vislumbra-se como ofensa ao princípio da impessoalidade derivada da prática de assédio moral, a atitude perpetrada pelo superior hierárquico, que, ardilosamente, rouba o agente subalterno determinada ideia cuja finalidade é a prossecução do interesse da coletividade. Beneficia-se, aquele, da referida ideia como sendo de sua autoria, além de utilizar ilicitamente recursos públicos para autopromover-se e tirar deles vantagens, tornando dessa maneira desvirtuado o Princípio da Impessoalidade.

A prática do Assédio Moral viola de forma estrutural a base principiológica que

rege a Administração Pública. Além dos princípios retromencionados, existem outros princípios que podem ser afetados.

As organizações públicas, consideradas como sistemas dinâmicos, complexos, interdependentes e inter-relacionados (PIRES; MACÊDO, 2006), têm por objetivo prestar e cumprir serviços e compromissos com a sociedade, ou seja, servir ao interesse público. No entanto,

[...] o problema do assédio moral apresenta-se mais sério no setor público, visto o ambiente ser propício, com condições suficientes para evolução e proliferação, em virtude do grande número de servidores e pela estabilidade adquirida após estágio probatório, tanto da vítima como do agressor, podendo perdurar por anos (ARENAS, 2013, p. 24).

Na obra publicada em parceria (Assédio Moral no trabalho), Freitas, Heloani e Barreto (2008) elaboram um retrospecto das discussões iniciadas por Marie-France Hirigoyen e por eles mesmos desenvolvidas de acordo com as particularidades brasileiras. Nesse livro, Freitas, Heloani e Barreto (2008) caracterizam a organização contemporânea do trabalho, inclusive como estimuladora da violência; discutem o Assédio Moral e os reflexos de sua perpetração no ambiente de trabalho, na empresa e nos indivíduos; e analisam as formas de punição e prevenção de episódios abarcando essa manifestação de violência. Os autores adotam integralmente o conceito de Assédio Moral estabelecido por Hirigoyen (2005). Destaca-se nessa obra a correlação entre os processos de discriminação e a ocorrência do Assédio Moral e a declaração por parte dos autores de que "[...] nossas pesquisas em todo o território nacional nos autorizam a afirmar que esta prática cruel (o Assédio Moral) está disseminada em todas as organizações, quer públicas ou privadas" (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008, p. 105).

De acordo Arenas (2013), existe carência de estudos sobre o tema no serviço público, justamente onde o fenômeno pode ser mais cruel, onde a disputa pelo poder se acentua em todas as áreas, devido as relações de compadrio, parentesco e políticas. Os servidores que não fazem parte dessas relações podem ser transferidos sem interesse público, como uma forma de punição ou mesmo de se livrar dos mesmos, já que são servidores concursados e, que não podem ser demitidos a não ser por meio de processo legal.

Fato é, que o Assédio Moral causa danos morais ao assediado, devendo ser reparado de forma devida pelo autor deste fato. Porém, conforme Rego (2021),

A dificuldade versa, portanto, sobre identificar a pessoa que será civilmente processada, quando o dano é praticado por um agente público – considerando que este presta serviços ao Estado – para que possa amenizar a dor causada à vítima de forma pecuniária, quando não for possível restabelecer a situação anterior ao dano. Nestas situações, a vítima deve refugiar na Carta Magna Cidadã a fim de obter o amparo jurídico previsto, o qual versa sobre a responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas de direito público sobre os danos causados a terceiros por seus agentes (REGO, 2021, [s:p.]).

Sendo assim, cabe, pois, segundo ainda a autora supracitada, ao Estado empregador, em decorrência de sua responsabilidade constitucional, tratar a questão com a seriedade e destaque que merece, identificando agressores, ouvindo testemunhas, apurando responsabilidades, sobretudo adotando medidas destinadas à prevenção do Assédio Moral, pois, sem sombra de dúvidas, seria menos oneroso ao Estado antecipar-se do dano e corrigir um servidor infrator que, indenizar, tratar ou até mesmo aposentar de maneira precoce, um servidor vítima.

2.4.2 Assédio Moral contra as mulheres no ambiente de trabalho

De acordo com Soares e Oliveira (2012), nas duas últimas décadas, os estudos sobre o Assédio Moral no Trabalho avançaram, sendo observado aumento do número de investigações que corroboram a necessidade de programas de prevenção, dados os problemas de saúde que acometem trabalhadores em distintas atividades. O conjunto que se denomina como sendo violência de gênero, abrange diversos tipos de violência, tais quais assédio no ambiente de trabalho, no transporte público, nos espaços públicos, entre outros. Para elucidar essa questão, Couto (2017) destaca a diferença entre o conceito de violência de gênero e o de violência contra as mulheres. Este último diz respeito a qualquer tipo de violência que seja praticada contra as mulheres. A violência de gênero, por sua vez, é praticada contra as mulheres em razão do seu próprio gênero.

Conforme cresce a força de trabalho feminina, onde algumas mulheres brancas, têm deixado de atuar somente no ambiente privado do lar, mais desafios são enfrentados devido a desigualdade de gênero que se reflete nas relações empresariais. É fato, visto que, nos últimos anos, tem aumentado o número de denúncias de Assédio Moral praticado nas empresas, principalmente, em relação às mulheres empregadas. A esse respeito, Caniato e Lima (2008) ressaltam que as

mulheres são mais frequentemente assediadas e de uma forma diferente dos homens, pois os episódios de Assédio Moral podem vir seguidos de machismo e sexismo, além de terem a possibilidade de evoluir para o assédio sexual. Para Konik e Cortina (2008) os assédios baseados em gênero e na sexualidade possuem uma ligação, uma vez que os dois fenômenos procuram impor papéis pré-definidos de gênero e de hierarquia para manter uma supremacia que privilegia a masculinidade.

As mulheres, muito diferentemente dos homens, sofrem insultos e conotações machistas e sexistas, são discriminadas e assediadas pela ideia falsa de que não podem assumir cargos de alta responsabilidade, por não ter capacidade para isso. São educadas para reagirem de forma gentil e educada, sendo a agressividade e a dominação parte da identidade dos homens, por isso tornam-se mais propensas a sofrer violência moral (Hirigoyen, 2002 apud SILVA; BITTAR, 2012).

Dentre os desafios que a mulher branca enfrenta ao se inserir no mercado de trabalho, está a violência moral, que diz respeito a agressões humilhantes e constrangedoras praticadas de forma repetitiva a fim de desqualificar o indivíduo no exercício de suas funções (SOBOLL, 2008) e que tem atingido mulheres em grande escala. Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), cerca de 52% das mulheres em todo o mundo já sofreram Assédio Moral no exercício de suas funções (OIT, 2017).

Heloani (2004) destaca que a maioria das pesquisas apontam que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do Assédio Moral. Em conformidade, Barreto (2016), explicitou em sua pesquisa que as mulheres vivenciaram um número maior de situações em que foram mais humilhadas do que os homens. Para Barreto (2016), isso tende a acontecer quando mulheres começam a ocupar cargos reservados tradicionalmente para homens. A partir daí, passam a ser alvo de episódios constrangedores que vão desde piadas a situações em que têm seu trabalho desconsiderado ou desqualificado.

O Brasil é um país com fortes características patriarcais, e na medida em que as mulheres aumentam sua representatividade nas organizações, mais encontram dificuldades para desempenhar suas funções, devido a persistência das desigualdades e gênero ao longo dos anos, até hoje presentes. Deste modo, conforme as mulheres ocupam espaços que anteriormente não ocupavam, os reflexos da desigualdade de gênero se estendem nas relações laborais, trazendo à tona o

acontecimento da violência, via Assédio Moral. Portanto, ainda há muito para evoluir nas organizações, visto que as mulheres são vítimas constantes das práticas de Assédio Moral nas relações de trabalho, principalmente em comparação a realidade masculina, o que traz à tona os problemas de desigualdade de gênero. Nesse sentido, acredita-se necessário um enfrentamento veemente à prática do Assédio Moral no trabalho, por meio de medidas preventivas que estimulem o desenvolvimento de melhores relações no ambiente de trabalho, nas relações profissionais, em todos os níveis hierárquicos.

Com efeito, as mulheres são titulares de todos os direitos e oportunidades que os homens podem exercer e as habilidades e necessidades que decorrem de diferenças biológicas entre os gêneros devem ser reconhecidas e ajustadas, sem eliminar a igualdade de direitos e oportunidades. Medidas como a criação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres contribuem para redução da vulnerabilidade da mulher e visam a lograr uma transformação das relações sociais (CISNE; CLÁUDIO; MONTEIRO, 2017).

É com esta maior vulnerabilidade da mulher que e, ainda assim, são as maiores vítimas de assédio, é que, no entendimento de Ferreira, a atuação do Estado em regular o assédio moral por meio de uma atividade legislativa que preveja medidas protetivas é essencial, sendo necessária a delimitação do conceito para garantir sua eficácia (FERREIRA, 2004).

2.5 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

A fim de saber o tipo de Assédio Moral que a vítima está sofrendo, há a necessidade de saber sua procedência. O assédio pode advir de um superior hierárquico em desfavor de seus subordinados (vertical descendente), pode ser de um subordinado contra o superior hierárquico (vertical ascendente), ou ainda podem ser atos cometidos entre colegas do mesmo nível hierárquico (horizontal). Na sequência serão abordadas estas três classificações mais detalhadamente, embasando-se em Rego (2021).

No ambiente de trabalho, o Assédio Moral, conforme a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, (2019, p. 7), pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- Assédio Moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- Assédio Moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o Assédio Moral manifesta-se de três modos distintos: Vertical subdividido em vertical descendente (praticado por superior hierárquico) e, vertical ascendente (praticado por subordinado ou grupo de subordinados); horizontal (entre colegas) e institucional (praticado pela própria organização).

Já para Seganfredo (2020, p. 18), o Assédio Moral nas relações de trabalho classificam-se em: Assédio Moral Vertical Ascendente; Assédio Moral Vertical Descendente; Assédio Moral Horizontal; Misto e Perpetrado por Terceiros.

De acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral (2019, p. 8-9), o Assédio Moral Vertical ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies.

- Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

O Assédio Moral Vertical Descendente, e mais comum, é o concretizado pelo superior o qual Alkimin (2013, p. 62) explica da seguinte forma:

Na relação de emprego, prevalece a desigualdade material entre as partes, sendo que o empregador, para implantar todo o processo de organização e ajuste do trabalho, poderá enveredar para o abuso de poder, adotando posturas autoritárias, desumanas e antiéticas, valendo-se de sua superioridade econômica e poder de mando e desmando sobre o trabalho subordinado, para afetar a pessoa do trabalhador na sua identidade e dignidade enquanto pessoa e profissional.

O Assédio Moral Vertical Descendente é deveras gravoso, visto que atinge

psicológica, física e pessoalmente o assediado, e pode ocorrer de forma desenfreada.

- Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de Assédio Moral desse tipo.

O Assédio Moral Vertical Ascendente, mesmo que não tão comum, configura-se pela efetivação de impertinência perpetrada pelo empregado contra seu superior (HIRIGOYEN, 2002, p. 166, apud SEGANFREDO, 2020, p. 19).

Para Alkimin, tal meio de assédio decorre de uma falta de segurança para com o ambiente de trabalho, bem como inaptidão do superior responsável, que não consegue controlar seus empregados (ALKIMIN, 2013, p. 65).

O Assédio Moral Horizontal, perpassa as relações existentes entre pessoas do mesmo nível hierárquico em uma empresa. É aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa (ALKIMIN, 2013, p.64).

Guedes (2004, p.119) diz que:

O assédio moral no trabalho além da modalidade vertical (empregadores e chefes contra subordinados), pode se verificar na modalidade horizontal (colegas de trabalho do mesmo grau hierárquico), como também de modo ascendente - é o *mobbing* de baixo para cima (subordinados que se amotinam e aterrorizam um superior, normalmente utilizando atos de sabotagem do trabalho deste). Não obstante a raridade dessas modalidades, elas são tão cruéis quanto a vertical e produzem danos à integridade física, psíquica e moral das vítimas igualmente graves.

O Assédio Moral horizontal, nesta classificação, segundo Hirigoyen (2002, apud KOSOP, 2020), diferente das demais, inexistente subordinação, haja vista ser cometido pelos colegas do próprio ambiente de trabalho que estão no mesmo nível de hierarquia, é salientado por comentários impertinentes, atitudes de menosprezo, brincadeiras pelos quais a vítima considera grosseiras, tudo notabilizando uma violência psicológica contra a vítima.

Igualmente destaca-se que, o Assédio Moral horizontal ocorre entre pessoas

que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis (CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, 2019, p. 10).

Logo, o Assédio Moral Misto, que, de certa forma, é o mais incomum, segundo Hirigoyen, tal comportamento provém de pessoas no mesmo nível hierárquico, bem como de um superior. O ofendido é acometido por diversos lados, sejam superiores ou colegas do mesmo nível hierárquico. Na maioria das vezes, o assediador principal é apenas um indivíduo, e os demais, deixam-se levar pela situação, seguindo também na prática do assédio moral. Acrescenta a autora aludindo que quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar (HIRIGOYEN, 2006. p.116).

Portanto, sintetizando-se este tipo de assédio, consiste na acumulação do Assédio Moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento (CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, 2019, p. 10).

Com relação à espécie elencada como Assédio Moral cometido por terceiros e/ou pessoas alheias ao âmbito laboral é contemporânea, dada a situação de que, por ser uma moléstia praticada de forma externa, o empregador não encontraria formas de deter o ato e salvaguardar seus funcionários (HIRIGOYEN, 2006. p.116). Todavia, precedentes da Justiça do Trabalho que condenaram firmas ao pagamento de ressarcimento por dano moral por condutas perpetradas por terceiros, acarretaram o surgimento de tal espécie (FRED FILHO, 2013, [s.p.]).

O Assédio Moral praticado por terceiros nada mais é, do que uma situação de moléstia onde o empregado encontra-se em uma posição em que o empregador o colocou e, em virtude desta situação, passa a sofrer Assédio Moral de outras pessoas alheias ao trabalho. Insta salientar que, para o empregador ser responsabilizado pelo

Assédio Moral perpetrado por terceiros, é indispensável o vínculo entre sua atitude, e o mal sofrido pelo funcionário. Sendo assim, quando o dano é causado por uma causa extraordinária de assédio, nada tendo a corresponder com o empregador, não estará configurado o assédio no ambiente de trabalho (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 67).

No Assédio Moral no ambiente de trabalho, estão envolvidos três indivíduos: o assediador, as testemunhas, e o ofendido. Portanto, tendo conhecimento da existência destes indivíduos, podem ser conceituadas numerosas formas de Assédio Moral, desmembrando suas características.

2.5.1 Os sujeitos envolvidos no Assédio Moral

O Assédio Moral é estudado pela maioria da doutrina e da jurisprudência como um binômio agressor e vítima. Inicialmente, cabe destacar os ensinamentos de Marie-France, quando a autora afirma não existir “de um lado os malvados assediadores e de outro as vítimas pobres inocentes”. A pessoa produtiva e agradável no ambiente de trabalho equilibrado pode tornar-se improdutiva e desagradável no ambiente degradado (HIRIGOYEN, 2014, p. 215). O processo de Assédio Moral nem sempre é um processo de martirização, no qual a vítima sofre todas as agressões em silêncio como penitência para redenção, há casos que podem ocorrer respostas ainda mais perversas do que as condutas sofridas, por isso a necessidade de analisar cada caso de Assédio Moral.

Alkmin caracteriza o Assédio Moral quando presentes os seguintes elementos: a) Sujeito ativo e passivo; b) conduta; c) reiteração e sistematização e d) Consciência do agente (ALKIMIN, 2013, p. 109). Esta última está presente ainda que o assédio não seja intencional, mas que de fato exista.

O sujeito passivo do Assédio Moral é o empregado que sofre a conduta abusiva, seja por condutas humilhantes ou por atos degradantes e de exclusão social. A somatização das ofensas causa danos à saúde física e psicológica do trabalhador, e conseqüentemente, o leva ao afastamento do serviço para tratamento de saúde, mediante atestado médico. O afastamento do ambiente degradado busca restaurar os danos, e quando irreversíveis, busca a declaração médica que está inapto para o trabalho. O quadro depressivo pode se agravar e levar o sujeito a cometer suicídio (ALKMIN, 2009, p. 62).

Conforme o caso em questão as posições dos sujeitos poderão ser alteradas, isto porque o empregado, empregador ou superior hierárquico não possuem posições definidas para que possam figurar com sujeito ativo ou passivo no Assédio Moral.

Além do empregado, mesmo o empregador pode ser vítima de assédio, no entanto é muito raro, pois acaba redundando em rescisão do contrato. Mais comum, porém, não tanto quanto as demais condutas assediantes, é o superior hierárquico, chefe, sofrer o assédio de forma coletiva e dos seus subordinados.

Não existe característica específica ou uma categoria de pessoas que estão mais propensas a sofrer assédio, há um conjunto de fatores internos e externos que contribuem para o processo (ÁVILA, 2015, p. 46). O ambiente de trabalho pode tornar um ambiente hostil e predatório, no qual ocorre uma seleção entre os empregados, permanecendo os mais fortes, afirma Cattelan (2019).

Com relação à vítima, Hirigoyen (2001 apud HELOANI; BARRETO, 2018) comenta “o assediado é uma vítima e, por tal foi designado pelo agressor, tornando-se o bode expiatório responsável por todo o mal”. A vítima, enquanto tal, é inocente pelo crime que ao qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consinta, ou que ela seja cúmplice, conscientemente ou não da agressão. E o pior é que ela sempre se pergunta o que fez para merecer tais reprovações, chegando ao extremo de achar que ela é que está errada e não o agressor. Mal sabe que foi escolhida porque tem certos atributos que incomodam, que provocam reações no agressor como a insegurança e a inveja.

Para Hirogyen (2019, p. 220-226, apud KOSOP, 2020) a vítima ideal é o trabalhador medroso, que não tem autoconfiança e se apega facilmente às ordens no trabalho, geralmente são pessoas prestativas, que executam várias tarefas no trabalho, além disso, assumem muitas responsabilidades até ficarem sobrecarregados.

Logo, o sujeito passivo não se considera bom o suficiente para a execução do trabalho, possui dificuldade de suportar mal-entendidos, e tem uma consciência exagerada ao ponto de culpar-se pelos erros, e até se auto acusar (HIROGYEN, 2019, p. 157-161, apud KOSOP, 2020). De acordo com Cattelan (2019, p. 111):

A vítima deseja doar-se para ser reconhecida e, conseqüentemente, para alcançar o sucesso profissional, porém o agressor aproveita-se desta fragilidade e delega várias tarefas e responsabilidades sem dar as

informações necessárias para a execução das atividades, até que consegue destruí-la.

Afirma Guedes (2004, p. 63), que “a vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente”. Ao contrário disso,

[...] os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais (GUEDES, 2004, p. 63).

Neste sentido, Alkimin (2013) ressalta que o sujeito ativo da conduta na maioria das vezes, apresenta-se como “um indivíduo perverso, pode ser paranoico, pode ter características de psicopatia, cujo único objetivo depende do resultado pretendido”. Prossegue a autora afirmando que existem circunstâncias em que “o empregado age defendendo os interesses da empresa para alcançar as metas estabelecidas”, certo de que está agindo impecavelmente, ignorando a gravidade do seu comportamento. “Há aqueles que têm prazer em causar o sofrimento alheio” (ALKIMIN, 2013, p. 46).

Peli e Teixeira (2006, p. 64, apud CATTELAN, 2019, p. 112) afirmam que o sujeito ativo do Assédio Moral geralmente atua com pensamentos pouco elaborados, porém eles são potencializados em ambientes individualistas com forte concorrência e competição.

O sujeito ativo perverso tenta intimidar, reduzir a auto estima, humilhar, amedrontar e desestabilizar a vítima física e emocionalmente, com o objetivo de causar dor e sofrimento, forçando o empregado a pedir demissão. O assediador com traços psicopáticos sente prazer em fazer o outro sofrer. A reiteração de conduta deixa a vítima sem defesa e com baixa autoestima, tornando-se vulnerável (PIÑUEL; ZABALA, 2001, p. 32, apud CATTELAN, 2019, p. 112).

O agressor com características narcísicas é “egocêntrico, tem necessidade de ser admirado e é intolerante à crítica”. O perverso narcisista transfere para o outro, à sua revolta, sensação de ódio, para sentir-se valorizado, mesmo que à custa dos outros. O assediador aspira a vida do outro, e se coloca num patamar acima, como modelo, referencial, moralizador acima do bem e do mal e da verdade. O assediador não cria empatia com as demais pessoas, pois não se interessa pelos sentimentos alheios, possui um senso grandioso da própria importância, é alienado no sucesso, no poder ilimitado e acredita ser especial e singular, é alguém que precisa ser sempre

admirado (HIROGYEN, 2017, p. 139, apud HELOANI; BARRETO, 2018).

Viável se repetir Hirigoyen (2002, p. 143, apud KOSOP, 2020), visto que nessa obra, no mesmo sentido acima, a autora traça um perfil bastante esclarecedor do agressor narcisista, qual seja:

[...] os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mal é sempre culpa dos outros.

Menezes (2003, p. 143) defende que quem assedia busca desestabilizar a sua vítima e, para tanto, utiliza um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. O referido autor demonstra que, de regra, o assediador, ou agressor, na denominação de outros, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide e desmascara sua estratégia indiciosa. “O agressor é o indivíduo que praticará o assédio, se utilizando de meios odiosos, atitudes maniqueístas, discretas ou públicas que tenham a intenção direta de humilhar a vítima, menosprezá-la e ainda fazê-la sentir-se incapaz”.

Na concepção de Hirigoyen (2006, p. 108), ao analisar-se o perfil do agressor se pode observar que ele exala um sentimento de inveja que o domina e o consome. Nesse sentido a inveja é “um sentimento de ambição, de irritação odienta diante da felicidade e das vantagens do outro”. Envolve uma mentalidade primordialmente agressiva, que “se baseia na percepção daquilo que o outro dispõe e de que ele próprio se sente desprovido”.

O agressor procura instituir com suas vítimas uma relação de submissão, que na grande maioria origina-se de princípios morais, haja vista que o agressor procura uma forma alucinadora de se sentir vivo e para que isso ocorra ele destrói aquilo que de certa forma o incomoda em suas vítimas.

Hirigoyen (2006, p.32) entende que:

Os assediadores são, na maioria das vezes, pessoas com problemas de autoconceito, que precisam sentir que tem poder sobre os outros e que usam o assédio para se sentirem poderosos. Dessa forma, todas as pessoas que possuam as características desejadas pelo agressor seriam potenciais vítimas. O estilo específico de agressão varia de acordo com os meios socioculturais e profissionais. Nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física. Por outro lado, quanto mais se sobe na hierarquia e na escala social, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar.

Para caracterizar o sujeito do assédio se faz necessário uma análise com o objetivo de buscar a identificação dos traços caracterizadores desses sujeitos como motivação, conduta e personalidade dentre outros (GONÇALVES, 2020).

Portanto, segundo os ensinamentos de Cattelan (2019, p. 113), enquanto o sujeito ativo espera melhorar a quantidade e a qualidade produzida para obter melhores resultados, seja pela administração, seja por estresse, ou pelo descarte dos trabalhadores mais lentos, ou ainda daqueles que não se adaptam ao processo produtivo, o sujeito passivo fica vulnerável. Com vergonha, sente-se inútil, perturbado, traído, indignado, desprezado, esses sentimentos causam diversos danos à personalidade e à dignidade, ferindo a integridade física e psicológica da vítima. Assim, o Assédio Moral causa lesão à dignidade humana, à personalidade e aos direitos individuais e sociais do trabalhador.

3 CONSEQUÊNCIAS, PROTEÇÃO E DEFESA AO TRABALHADOR ASSEDIADO MORALMENTE NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

A pressão no trabalho, o desemprego, muitas vezes o suicídio que ocorrem em muitos países e, também no Brasil, trazem um custo de grandes proporções. Em primeiro lugar o desastre humano, familiar e social; a economia; a saúde pública e a previdência social, por meio da perda da mão de obra e do afastamento do trabalho, dos atendimentos na rede básica e ambulatorial de saúde e das aposentadorias especiais (VIZZACCARO-AMARAL; et al, 2011).

Identificam-se inúmeras consequências nos estudos sobre Assédio Moral, entre as quais, a desestabilização emocional e profissional que contribui para que a vítima vá perdendo simultaneamente a autoconfiança, interesse, motivação, capacidade de liderança, criatividade, e/ou, espírito de equipe. O assediado, ao perceber poucas chances de se manter empregável, sujeita-se às mais diversas humilhações e adoce psicologicamente e fisicamente. No seio do lar, após as humilhações, deprimido, lembrando-se dos comentários de sua incapacidade, sujeita-se a reflexão no espaço familiar, na desestruturação familiar (depressão, alcoolismo, divórcio, abandono, indignância).

De acordo com Barreto (2015) quando a violência psicológica causa impactos graves, as desestabilizações podem levar a perder o sentido da vida, transformando a vivência em sofrimento, num contexto de doenças, desemprego, desamparo, medo, desespero, tristeza, depressão e tentativas de suicídio. O suicídio pode ser o passo final, quando o homem prefere a morte à perda da dignidade.

Para as organizações as consequências podem se manifestar na redução da produtividade, que leva à redução da lucratividade, queda ou alteração na qualidade do serviço ou produto, danos aos equipamentos, menor eficiência, falta de comprometimento, baixo índice de criatividade, acidentes de trabalho, degradação do clima organizacional, demandas trabalhistas, perdas econômicas, imagem da empresa lesada perante os consumidores e o mercado bem como a redução de clientes (ARENAS, 2013, p. 73).

Os danos desencadeados na vítima podem ser de ordem física ou psíquica,

bem como afetar diretamente a integridade moral do trabalhador, como já se abordou inicialmente. Portanto, o assédio constitui-se “num fator de risco capaz de atingir a saúde da vítima, tanto física quanto psíquica” (MELO, 2007, p. 95). As primeiras consequências do assédio geralmente são de ordem psíquica, como estresse, depressão e outros transtornos mentais.

Logo, a existência de ambiente de trabalho saudável é fundamental para a manutenção da saúde mental do empregado (SILVA JÚNIOR, 2012). Porém, viável que se ressalte aqui, que as consequências do assédio na saúde do trabalhador não são limitadas aos danos psíquicos, pois outras reações, como gastrite e hipertensão, podem ser desencadeadas pelo assédio.

Como já exposto, nas implicações desencadeadas ao indivíduo acometido pelo Assédio Moral, os danos psicológicos que se estendem desde o ambiente laboral até a vida pessoal estão presentes, com alastre profissional e econômico. Nesse sentido, Alkimin (2013, p. 83) leciona que:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Já, Stephan (2013, p. 56) esclarece que nem sempre o assédio traz consequências à saúde da vítima, podendo, porém, desencadear sentimentos desestabilizadores. Nesse sentido, Hirigoyen (2014, p. 174) complementa afirmando que a agressão continuada pelo ofensor traz uma sensação de medo na vítima, que fica “permanentemente em alerta”, à espera de mais um ataque.

Segundo Anaruez (2018, p. 66), a agressão faz com que a vítima se sinta desvalorizada, influenciando negativamente sua consciência como cidadã e seu sentimento de pertencimento, com reflexos nas suas relações sociais.

Os prejuízos decorrentes do assédio podem repercutir na esfera moral do indivíduo, pois o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas também de reconhecimento e inclusão do indivíduo no meio social. Assim, o Assédio Moral pode gerar também um dano existencial que se reflete na lesão a um direito fundamental, “impedindo a vítima de continuar o desenvolvimento da atividade que lhe dava prazer

e realização pessoal” (STEPHAN, 2013, p. 58).

Conforme explica Melo (2007, p. 94) os efeitos do assédio:

[...] o endurecimento e esfriamento das relações de trabalho; dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe, isolamento e internalização; sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de “coisificação”; falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva; diminuição da produtividade; aumento do absenteísmo; demissão; desemprego; enfraquecimento da saúde; tensão dos relacionamentos afetivos e, mais grave, suicídio.

Desse modo, considerando a amplitude dos prejuízos que podem ser ocasionados pela conduta assediadora no ambiente de trabalho, os danos sofridos pelo empregado podem ser de ordem material e moral. O dano material envolve prejuízos que são suscetíveis de avaliação pecuniária, ou seja, “envolve a efetiva diminuição do patrimônio, quer se trate de um bem corpóreo ou incorpóreo” (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 74).

O dano patrimonial pode envolver uma perda efetiva e imediata (dano emergente) ou pode incluir perdas futuras (lucros cessantes). No caso do Assédio Moral, os danos emergentes podem se caracterizar, por exemplo, pelas despesas com o tratamento médico; os lucros cessantes, pela diminuição dos rendimentos, em razão do afastamento do trabalho ou mesmo pela incapacidade laboral definitiva, em alguns casos. O dano moral, por sua vez, ainda que não possua uma “expressão pecuniária intrínseca” (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 82) como o dano material, possui para o seu titular um valor maior, pois diretamente relacionado à dignidade humana, aos direitos fundamentais, aos direitos de personalidade, como a honra, o nome, a intimidade e a liberdade⁷.

7 Partindo-se das afirmações de Ludwig (2002, p. 94), “[...] é tradição doutrinária a divisão do direito positivo entre público e privado, e é antiga a concepção de que estes campos sempre se afastaram, percorrendo sempre caminhos divergentes”. No entanto, a distinção entre esses ramos do direito realmente seria antiga, entretanto “a noção de dicotomia é um fenômeno historicamente recente”. Sendo assim, deve-se ressaltar o entendimento para realização deste trabalho de que alguns direitos são fundamentais, mas não personalíssimos, como conclui Jabur (2000, p. 81), que os direitos não são exatamente os mesmos, mas que possuem semelhante gênese e conteúdo e, mais, que os direitos personalíssimos, denominação por ele utilizada, em que pese o fato de achar-se mais conveniente a expressão direitos da personalidade, seriam expressões dos direitos fundamentais em face dos particulares, mas não, exatamente, uma esfera ou ramo daqueles, o que demandaria, além da diversidade de destinatário, descoincidência de substância. Deve-se ressaltar ainda o posicionamento que considera os direitos da personalidade como decorrentes dos direitos fundamentais e, nesse sentido, NADER (2003, p. 210) relata que ambos visam proteger unicamente a condição humana, com fulcro em sua personalidade, não se confundindo com os direitos humanos,

O assunto em pauta é preocupante, tanto no meio laboral ou não, em que os assediados estão inseridos, restando, às vezes, a sua própria sorte para provar o sofrimento do assédio moral. O ofendido pelo Assédio Moral sofrerá numerosas perdas, sejam elas psicológicas, patrimoniais e até físicas. Em alguns casos, é possível que as vítimas sequer queiram denunciar seus algozes, visto que, provavelmente, após tomarem as atitudes necessárias, venham a ficar sem emprego.

Ressarcir a vítima por intermédio de indenização, de forma alguma tem o condão de suprir os danos causados pelo Assédio Moral, visto que é infundável ter conhecimento sobre o quão prejudicial foi para a pessoa ofendida suportar o infortúnio. Todavia, onerar economicamente o assediador é um dos poucos meios viáveis, bem como a vítima pode, talvez, obter a sensação de justiça após receber algum numerário.

Desse modo, é profundamente necessário criar medidas de prevenção, em que pese não exista legislação específica sobre o tema, os nortes jurisprudenciais e da sociedade em geral, devem buscar intensamente combater a violência, intentando, assim, reduzir o assédio e refutar possíveis novas condutas de assediadores em potencial.

3.2 DEFESA E PROTEÇÃO AS MULHERES PERANTE O ASSÉDIO MORAL

Qualquer distinção, exclusão ou preferência injustificada que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento em relação à mulher, considera-se discriminação contra a mulher. No emprego ou profissão a discriminação está associada ao preconceito, à falta de informação, à intolerância, chegando ao ponto de destruir autoestimas, conduzir processos depressivos, massacrar seres humanos.

A discriminação na relação de emprego pode ser definida como a “distinção,

aos quais se mencionam como os chamados de fundamentais, mas deles se desprendem. Desse modo, os direitos da personalidade seriam espécies dos quais os direitos humanos ou fundamentais seriam o gênero, segundo o autor. Portanto, acredita-se que, os direitos fundamentais e da personalidade tem, efetivamente, conteúdos similares que devem convergir para afirmar e tutelar a dignidade da pessoa humana. Mas não exatamente os mesmos, pois, os fundamentais percebem-se como aqueles reconhecidos para proteger o indivíduo contra a ação do Estado (mormente no que diz respeito às liberdades públicas), e os da personalidade como aqueles que teriam por sujeito passivo não o Estado, mas outro particular, no âmbito das relações privadas.

exclusão ou preferência” (FERRARI; MARTINS, 2011, p. 379) que coloca o empregado “à margem de algum direito ou de algum benefício” (MELO, 2007, p. 123).

Para Guerra (2017) as mulheres são titulares de todos os direitos e oportunidades que os homens podem exercer e as habilidades e necessidades que decorrem de diferenças biológicas entre os gêneros devem ser reconhecidas e ajustadas, sem eliminar a igualdade de direitos e oportunidades. Medidas como a criação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres contribuem para redução da vulnerabilidade da mulher e visam a lograr uma transformação das relações sociais.

Barreto (2000, p. 212) constatou que “as mulheres vivenciaram um número maior de situações em que foram mais humilhadas do que os homens”. Para ela, isso tende a acontecer quando mulheres começam a ocupar cargos reservados tradicionalmente para homens. A partir daí, passam a ser alvo de episódios constrangedores que vão desde piadas a situações em que têm seu trabalho desconsiderado ou desqualificado.

Fujioca e Cortat (2017) realizaram uma pesquisa com 1.400 profissionais do setor de comunicação na Grande São Paulo, cujos resultados do estudo revelaram que 90% das mulheres e 76% dos homens que trabalham em agências de Publicidade e Propaganda, Relações Públicas e Jornalismo, afirmam já ter sofrido algum tipo de assédio, moral ou sexual.

Mulheres são assediadas principalmente por outras mulheres no ambiente de trabalho, segundo conclusão do estudo chamado “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional em 2018. O estudo foi apresentado durante palestra sobre “Assédio Moral e seus efeitos na saúde do trabalhador”, ministrada pela médica do trabalho do TRT-MG, Ciwannyr Machado Assumpção, no Colóquio: O feminino contemporâneo e seus desafios, realizado em 22 de março de 2019, no edifício-sede do Tribunal, em Belo Horizonte (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2019).

Segundo dados do relatório, mulheres sofrem mais Assédio Moral do que os homens e 65% das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens. Negros, mulheres, homossexuais e trabalhadores que retornam ao trabalho com algum tipo de sequela são as principais vítimas.

“Tratamos a pessoa afetada pelo assédio, mas não o problema em si. O assédio moral não é doença, não é problema de personalidade. Muitas vezes a estrutura política da empresa é que contribui para tal prática”, disse a

médica. Ela também advertiu que o tema é muito banalizado atualmente e que essa desqualificação dificulta sua eliminação no ambiente profissional (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2019, [s:p.]).

“Mulher Objeto no Século XXI” foi o tema escolhido pela desembargadora do Tribunal Rosemary de Oliveira Pires. Ela defendeu a desconstrução do gênero como ferramenta para alcançar uma sociedade mais igualitária para homens e mulheres. Destacou ainda que, embora existam leis protetivas, as mulheres ainda são mais afetadas pela violência.

“Homens e mulheres são iguais em raça, mas diferentes em condições individuais. Por isso, a necessidade de disseminar direitos das mulheres, tanto com medidas corretivas e punitivas como para estabelecer um projeto de cidadania e evolução da humanidade. A norma de proteção contra discriminação é uma projeção de formação de cultura”, argumentou (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2019, [s:p.]).

Ao analisar a relação da mulher com o mercado de trabalho, Hirata (2004) sugere que, atualmente, para além da desigualdade econômica e em face da dominação cultural masculina, a mulher ainda enfrenta forte desigualdade social (discriminação no trabalho por gravidez), cultural (histórico de violência contra a mulher), política (pouca representatividade e ocupação dos cargos) e jurídica (já que apenas recentemente a mulher assumiu a capacidade jurídica plena para gerir seus direitos e interesses). Para a autora, esse contexto caracteriza a precarização, a vulnerabilidade e a violência de gênero.

Reportando-se ainda as informações da Justiça do Trabalho (2019), sobre a luta das mulheres por direitos igualitários e justiça, cita-se um aporte da palestra “O 8 de março e os paradoxos femininos no Brasil”, da procuradora do MPT-MG, Lutiana Nacur Lorentz, na qual abordou a luta das mulheres por direitos mais igualitários e a participação do movimento feminista nesse processo. Ela ressaltou que as leis brasileiras são muito mais punitivas do que protetivas e que isso não é suficiente para solucionar a situação atual. Lorentz lembrou também que a representação, a redistribuição e o reconhecimento são essenciais para a discussão de gênero e raças a fim de desmistificar o “papel natural” da mulher. Ampliar a participação política e instituir a licença parental são exemplos para melhorar e reconhecer o papel da mulher na sociedade. “A luta é societária. Quanto mais simetria de gênero há num país, mais igual ele é”, disse (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2019, [s:p.]).

Em 2005 tínhamos, aqui no Brasil, a proporção de 63% de mulheres

assediadas para 37 % de homens (Barreto, 2005). Hoje, essa distância diminuiu de forma significativa, a ponto de termos o percentual de 53% de mulheres para 47% de homens assediados.

O Brasil se destaca na violência contra a mulher: é o 4º país no mundo em casamento infantil e o 5º país que mais mata mulheres. Durante a vida, 30% das mulheres sofrem algum tipo de violência, sendo que são 503 mulheres agredidas por hora e uma mulher estuprada a cada 12 segundos. No ambiente de trabalho a violência se manifesta principalmente pela discriminação, Assédio Moral e Assédio Sexual (CARTILHA O ABC [...], 2018).

Um fato curioso é que ainda na atualidade são as mulheres que mais procuram ajuda médica ou psicológica, pedindo apoio. O que é notável, nestes atos de micro violência, é que a percepção da vítima é lenta e quando se apercebe da situação, o fenômeno destrutivo já se estabeleceu. Este fato ocasiona um processo depressivo em que a pessoa não encontra mais forças e sequer ânimo para reagir. Quando consegue, num imenso esforço psíquico, o faz de forma insegura. Muitas vezes, contraditoriamente, em casa, é frequente ter uma resposta destemperada e desproporcional apesar do apoio em família (HELOANI e BARRETO, 2018, p. 86).

Explicam os autores supra citados que essa atitude de aparente passividade, ou melhor, de ausência de ação, dentro de nossa cultura patriarcal e preconceituosa, é vista mais como um atributo feminino do que masculino, o que piora o quadro depressivo da vítima, pois rebaixa ainda mais sua autoestima, ferindo sua identidade masculina; é o olhar do outro que nos diz quem somos. Assim, no caso masculino, tornar pública a sua humilhação associa-se a admitir sua impotência diante dos fatos, o que configura viver no “fundo do poço”, aquilo que é insuportável, revelando o auge de uma forçada degradação. Culpa-se por não ter reagido a tempo, pela falta de defesa de sua dignidade, por ter suportado. O trabalhador se esquece de que não o fez, não por covardia e desrespeito a si próprio e sim por estar doente, deprimido, sem forças para reagir. O sofrimento psíquico e suas repercussões no organismo em que prevalecem os estados depressivos, às vezes, são mecanismos inconscientes de uma pessoa se afastar daquilo que lhe é aviltante (HELOANI e BARRETO, 2018, p. 86).

Segundo Cappelle *et al.* (2004), as lutas feministas contra a perpetuação da dominação do masculino, antes limitadas à conquista de direitos iguais e agora buscando o direito pela diferença, têm mostrado a força adquirida pela diversidade na

constituição do contexto atual.

Bourdieu (2003) acreditava não ser possível subestimar o papel das mulheres na regulação das relações de gênero no mundo do trabalho. Assim, o esforço feminista vem rompendo o círculo do reforço generalizado da dominação masculina, pelo menos, em determinadas áreas do espaço social, embora ainda persistam posições relativas de desigualdades entre homens e mulheres. Para o autor francês, isso é explicado pelo fato de os homens também procurarem formar estratégias de resistência por se sentirem ameaçados. Tais estratégias acontecem, mesmo que simbolicamente, em relação a sua imagem de virilidade e a sua posição histórica de dominação.

No entanto, é de conhecimento geral e antigo que as mulheres enfrentam mais dificuldades quando o assunto é o Assédio Moral, até porque são, na prática, as maiores vítimas no ambiente de trabalho, situação essa resultante de sua vulnerabilidade.

A partir de lutas classistas e sindicais, a exemplo do Movimento de Libertação Feminina, começou-se a vislumbrar uma pequena abertura no mercado formal de trabalho assalariado para as mulheres. Desde o início, as ofertas eram restritas às ocupações mais elementares, sob o argumento de que o sexo feminino é o “sexo frágil”, e esse argumento serviu e serve até hoje para desmerecer a valorização do serviço desempenhado pela mulher, por mais que estas ocupem as mesmas funções de um homem, o que configura uma estratégia para a manutenção da mão de obra em patamares baixos, apenas com o objetivo de aumentar os lucros (BUTURI, 2015).

Decerto, a mulher, além de ter de lidar, muitas vezes, com o preconceito, ainda enfrenta inúmeros desafios, tais como: diferença salarial em relação aos homens; falta de oportunidades para o crescimento profissional e as múltiplas jornadas decorrentes do trabalho, afazeres domésticos e filhos, dada a cultura machista arraigada em nossa sociedade (CALCINI e MORAES, 2021).

Entretanto, conforme os autores supra citados, outro ponto que gera a desigualdade, e, de igual sorte, insegurança à mulher, como já comentado, se refere à maternidade. E, diante de tal contexto, identifica-se com certa frequência, infelizmente, a ocorrência do Assédio Moral contra a mulher no ambiente de trabalho, sendo que, aliás, na maioria das vezes, tal conduta não é punida, e nem sempre é perceptível.

Logo, viável citar aqui alguns exemplos de Assédio Moral contra as mulheres, quais sejam: impossibilitar ou punir as gestantes de comparecer em consultas médicas; exigir que não engravidem; desvalorizar, de forma sumária, suas opiniões técnicas nas áreas de conhecimento que atuam; desmoralizar a mulher na frente de outros trabalhadores homens; ignorar a presença feminina; dispender tratamento desrespeitoso e humilhante em razão do sexo; criar constrangimento e/ou exposição da intimidade, entre outros (CALCINI e MORAES, 2021).

Buturi (2015) ressalta que as características físicas e biológicas das mulheres as remetem a situações caracterizadoras do Assédio Moral, pois, pelo fato de poderem engravidar, as empresas, por vezes, impõe-lhes a proibição da gestação, situação por si só onerosa para a empresa, o que as leva a ter receio pela garantia do emprego.

Conforme explicita Figueredo (2012, p.54), as razões que dão motivo ao Assédio Moral não são claras, compondo verdadeiro campo de sentimentos e atitudes socialmente não admissíveis, estando entre elas a discriminação a certos grupos de pessoas, como as mulheres. As pessoas solitárias são mais passíveis de sofrer o Assédio Moral, principalmente aquelas que possuem um vínculo empregatício tênue ou aquelas que têm uma maior necessidade do emprego, que é o caso das mulheres chefes de família.

Outrossim, alguns dos principais motivos para que essas condutas não sejam penalizadas, ou, pior, para que não cheguem ao conhecimento dos responsáveis (quando praticados entre os colaboradores), estão relacionados ao medo da mulher de ser desligada da empresa, ou até mesmo por receio de que as suas denúncias sejam desvirtuadas. Portanto, a empresa tem o dever e a obrigação de combater o Assédio Moral no ambiente de trabalho. Nesse prumo, o artigo 932, inciso III, do Código Civil⁸ trata da responsabilidade objetiva do empregador, pela reparação civil, por atos praticados pelos seus empregados.

Lima (2018) defende que, no plano cultural, será preciso incorporar novas concepções e novas configurações sociais que formem condutas e padrões comportamentais arraigados, para que produzam resultados socialmente relevantes

8 Artigo 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 [...].

no sentido de se avançar com demandas legítimas que confrontam o sistema de desigualdades.

Outro aspecto relevante é a transformação dos papéis de gênero e a construção de uma efetiva igualdade nos campos econômico, social e político. Serão necessárias mudanças sociais estruturais e isso deverá ocorrer tanto com a elaboração de políticas públicas quanto com iniciativas localizadas para ajudar a mudar posições, representações e projetos nesse sentido (GROSSI; SCHENDEILWEIN; MASSA, 2013).

A desembargadora do Tribunal Rosemary de Oliveira Pires, menciona as Leis 10.224/2001, 11.340/2006, 13.104/2015, 13.467/2017 e as resoluções do Conselho Nacional de Justiça para afirmar a ideia de que é preciso combater a cultura machista enraizada em nossa sociedade, pois, segundo ela, “quanto mais um país tem legislação, mais certeza se tem da situação daquela sociedade. Deve-se trabalhar na questão do direito de todos” (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2019, [s:p.]).

Logo, como leciona a gestora regional do Programa Trabalho Seguro, desembargadora Denise Alves Horta, discutir a questão da mulher na sociedade atual é essencial porque expõe as mais variadas dificuldades e problemáticas enfrentadas por elas, sobretudo, relacionadas à violência. “É preciso enfatizar que o movimento de afirmação feminina na sociedade acontece num processo histórico que, embora tenha alcançado significativa evolução até os dias de hoje, permanece clamando pela necessidade de erradicação das resistências que insistem em perdurar nos mais variados âmbitos, inclusive alcançando pessoas transgêneros, transexuais e travestis que vêm lutando pelo reconhecimento, sem discriminação, de sua identidade”, disse a desembargadora (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2019, [s:p.]).

A mobilização da população e a coação dos organismos internacionais para uma maior concessão de direitos sociais fez com que os Estados Democráticos de Direito, em seus ordenamentos jurídicos, regulamentassem as relações de trabalho da mulher, assegurando-lhe garantias protegidas por lei, objetivando a almejada igualdade de trabalho e a coibição de possíveis abusos (BUTURI, 2015).

É com esta maior vulnerabilidade da mulher que passar-se-á a abordar os aspectos jurídicos que envolvem os assédios, afinal, elas compõem a maior parte da força de trabalho neste segmento de mercado e, ainda assim, são as maiores vítimas de assédio. Dessa forma, no entendimento de Ferreira (2004), a atuação do Estado

em regular o Assédio Moral por meio de uma atividade legislativa que preveja medidas protetivas é essencial, sendo necessária a delimitação do conceito para garantir sua eficácia.

Vale destacar aqui que o Ministério Público do Trabalho dispõe de uma cartilha sobre a violência contra as mulheres no trabalho (CARTILHA O ABC [...], 2018). Esse documento tem por objetivo elucidar concepções referentes à violência contra a mulher, e que podem ter consequências no ambiente de trabalho.

A referida cartilha preceitua que o Assédio Moral no trabalho "consiste em condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da humilhação e constrangimento, e que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho" (CARTILHA O ABC [...], 2018).

De outro norte, o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal também aborda a temática em uma Cartilha⁹, assim como o Conselho Nacional do Ministério Público¹⁰.

Cumprindo igualmente aqui frisar que recentemente foi sancionada a Lei 14.188/21, que criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher, com pena de reclusão de seis meses a dois anos, além de multa (CALCINI e MORAES, 2021).

De acordo com a nova lei, o Código Penal sofreu alterações, sendo inserido o artigo 147-B, o qual passou a dispor o seguinte: "Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação" (CALCINI e MORAES, 2021).

Frisa-se, por oportuno, que, inobstante a recente alteração legislativa, existe o Projeto de Lei nº 1.521, de 2019, em trâmite na Comissão de Constituição e Justiça

9 CARTILHA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: Ago.2021.

10 CARTILHA ASSÉDIO. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em: Ago.2021.

do Senado, para tipificar o Assédio Moral. Atualmente, o projeto encontra-se aguardando designação do relator (CORREA, 2021, p. 1134).

Leciona Santos (2015a) que o Direito ao Trabalho foi erigido ao patamar de garantia constitucional, sendo considerado um Direito Social, elencado no “caput” do Art. 6º da Constituição Federal de 1988, e em virtude da vulnerabilidade e do histórico de discriminação de gênero em relação à mulher, a Lei Maior, em seu Art. 7º, XX, designou-lhe proteção especial, estabelecendo a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, além de prever a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário. A Consolidação das Leis do Trabalho, diante da situação de desigualdade entre homens e mulheres no trabalho, e atendendo à determinação Constitucional de proteção à mulher, estabeleceu garantias às trabalhadoras em capítulo específico “Da Proteção ao Trabalho da Mulher”, em seus Artigos 372 e seguintes.

Dentre as garantias estabelecidas, prosseguindo-se com os ensinamentos de Santos (2015a), destacou a CLT que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial a elas oferecida. Além disso, estabeleceu jornada de trabalho de oito horas diárias; regulamentou os períodos de descanso, bem como o trabalho noturno das mulheres, o qual terá salário superior ao diurno; assegurou a proteção à maternidade, garantindo estabilidade provisória à trabalhadora grávida e instituindo a licença maternidade de 120 dias, e estabeleceu, dentre outras garantias, algumas vedações incursas no Art. 373-A:

Artigo 373-A.

Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

- I. Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente assim o exigir.
- II. Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III. Considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- IV. Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- V. Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- VI. Proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a

adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher (SANTOS, 2015).

Percebe-se, portanto, a tentativa de proteção da mulher por parte tanto da Constituição Federal quanto da CLT e da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, tendo em vista o histórico de discriminação apresentado. Apesar do crescente aumento das mulheres no mercado de trabalho, observa-se que estas ainda são alvo constante do Assédio Moral no ambiente laboral.

Em suma, segundo os estudos de Hirigoyen (2014, p. 102), a discriminação também ocorre como forma de assédio, ou seja, as mulheres são discriminadas e até mesmo impedidas de trabalhar simplesmente em virtude do seu gênero. Nesse sentido, pode-se afirmar que a discriminação de gênero contra a mulher traduz-se em Assédio Moral, pois vem a ratificar a recusa de uma diferença ou uma particularidade da pessoa, neste caso, o sexo. A discriminação é, habitualmente, disfarçada, visto que é proibida e, por isso, muito constantemente se transmuta em Assédio Moral.

A amplitude dos efeitos gerados pelo assédio moral demonstra a relevância e complexidade do tema em questão. O assédio no âmbito da relação de emprego tem repercussões financeiras, de saúde pública, psicológicas, familiares, entre outras.

Margarida Barreto conceitua e defende que assediar moralmente um indivíduo é o mesmo que submeter este a uma exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas; que tal comportamento surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas (BARRETO, 2009).

O desenvolvimento industrial nos séculos XIX e XX proporcionou grande desenvolvimento econômico, no entanto a efetivação dos direitos de liberdade e igualdade não se estendeu a todos. Em razão disso, “o Estado já não era capaz de garantir uma harmonia nas relações sociais” (WYZYKOWSKI; et al, 2014, p. 14).

De acordo com Rufino (2006, p. 23), “a dignidade do ser humano é o maior princípio de todo sistema jurídico”, razão pela qual todos os demais princípios, inclusive aqueles relacionados à ordem econômica, a ele se submetem. O Princípio da Dignidade da pessoa humana, ao ser inserido como fundamento do Estado Democrático de Direito, implica, segundo Stephan (2013, p. 107), uma “concepção diferenciada do significado de segurança, igualdade, justiça e liberdade”, fazendo com

que o trabalhador seja tratado como um ser humano, e não como mero fator de produção¹¹.

No Brasil, apesar de existirem dispositivos constitucionais e infraconstitucionais protegendo a dignidade da pessoa humana e vedando a prática discriminatória na relação de emprego, não há legislação coibindo especificamente essa “prática hedionda”, como já se tem conhecimento (CÂNDIDO, 2011, p. 191).

A análise feminista tem sido um esforço pela inclusão do “gênero” como uma categoria de análise, com o objetivo de compreender e evidenciar as formas pelas quais as normas de gênero estão presentes nas relações da vida social internacional e como se constroem/desconstroem/reconstroem-se mutuamente (PEQUIM, 1995). Para as feministas, o gênero é uma característica constitutiva da política internacional e da economia global, bem como da própria disciplina de Relações Internacionais.

O início da discussão das questões de gênero no campo dos movimentos sociais, as demandas do feminismo liberal são, principalmente, relacionadas à extensão dos direitos políticos e civis “masculinos” às mulheres. O feminismo liberal entende que a opressão das mulheres é resultante de barreiras legais impostas pelo Estado, de modo que a disputa no interior deste seria suficiente para promover a igualdade.

Discutindo com a corrente liberal, as feministas radicais se opõem a afirmação de que as barreiras legais seriam os únicos entraves à emancipação feminina. Fortemente influenciadas pelas proposições de Simone de Beauvoir, defendem que a opressão feminina é uma opressão fundamental “uma das primeiras, mais profundas e mais difundidas formas de opressão” (ISQUIERDO, 2014).

Para que as mulheres alcancem a igualdade com os homens, ou em melhor linguagem, que haja a igualdade de gênero entre os humanos, ainda existem os seguintes obstáculos: A importância da perspectiva de gênero no desenvolvimento de políticas macroeconômicas não é ainda suficientemente reconhecida. Existem muitas mulheres ainda que trabalham nas áreas rurais e/ou na economia informal numa

¹¹ Os direitos fundamentais são substanciais na medida em que se analisam as necessidades por eles protegidas, que são condições de convivência civil e razão social do Estado. Os direitos fundamentais incluem os direitos de liberdade, os direitos civis, os direitos políticos e sociais e são direitos universais e inclusivos, formando “a base da igualdade jurídica”; além disso, são “direitos indisponíveis, inalienáveis, invioláveis, intransponíveis e personalíssimos”. Esses direitos não são expropriáveis ou limitados por outros sujeitos, inclusive o Estado (FERRAJOLI, 2011).

produção de subsistência, e no setor dos serviços com baixos níveis de rendimentos e reduzida segurança social e no trabalho.

O salário igual para mulheres e homens por trabalho igual, ou trabalho de valor igual, ainda não foi plenamente concretizado, persiste a discriminação em função do gênero na contratação e na promoção, bem como a discriminação ligada à gravidez, inclusive através de testes de gravidez, e o assédio sexual no local de trabalho. Em certos casos, a persistência de estereótipos sexistas conduziu a um baixo estatuto dos trabalhadores masculinos enquanto pais e a um insuficiente encorajamento dos homens para que compatibilizem as responsabilidades profissionais e familiares (SPÉZIA, 2018; AGENDA GLOBAL, 2013).

Com relação às mulheres no poder e nas tomadas de decisão, foram obtidas as seguintes realizações: verifica-se uma aceitação crescente da noção de que é importante para a sociedade que as mulheres participem plenamente na tomada das decisões e no poder a todos os níveis e em todas as instâncias, incluindo os setores intergovernamentais, governamentais e não governamentais. Um número crescente de países implementou políticas afirmativas e de ação positiva, incluindo sistemas de cotas ou acordos voluntários, em alguns deles foram estabelecidas metas ou objetivos quantificáveis, foram desenvolvidos programas de formação para a liderança dirigidos a mulheres e introduziu-se medidas para conciliar as responsabilidades profissionais e familiares, para mulheres e homens (PEQUIM, 1995; SPÉZIA, 2018).

3.3 O SERVIDOR PÚBLICO: Sujeito do trabalho: Vulnerável ao assédio moral

No âmbito da Administração Pública, suas características estruturais tornam o ambiente ainda mais propício à prática de assédio, uma vez que existem estruturas hierarquizadas em um contexto de burocracia, alta regulamentação, falta de compromisso de alguns servidores e a alta competitividade por parte de outros (ASSÉDIO..., 2016, p.7). A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 37, que a Administração Pública obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Portanto, indissociável o reflexo de tais princípios nas relações de trabalho que ocorrem nas organizações de natureza pública, inclusive, pela consideração do Princípio da Dignidade da pessoa humana, estabelecido no artigo primeiro da Carta Magna.

Com a crise do país, subempregos, falências de empresas, desvalorização da moeda, o desemprego passou a ser uma realidade para os brasileiros. Com essa questão em voga, o serviço público passou a ser uma das alternativas para uma estabilidade financeira, já que estamos em uma época em que a situação do trabalhador se encontra instável (LIMA e SOUZA, 2015). O serviço público representa o sonho de muitas pessoas. Devido aos tempos difíceis na economia, ter uma estabilidade, uma função reconhecida e consistente atrai muitas delas a dedicarem tempo e dinheiro para serem aprovados em um concurso público (TAVARES, 2003).

Apesar disso, muitos trabalhadores da Administração Pública às vezes podem ficar em um tipo de anonimato, ou seja, ele não é visível na organização, o que abre espaço para as chefias em humilhá-lo e persegui-lo, já que como não há um vínculo funcional, a possibilidade de demissão se mostra quase que inexistente. Com isso, os superiores se aproveitam desses servidores, por meio de ações importantes como negar maiores remunerações, que viriam através das funções gratificadas, ou seja, aquelas em que o chefe concede, pelo bom desenvolvimento do servidor no trabalho, aumentando o seu salário. Mas como o intuito seria o de assediar essas vítimas, a organização pública traz discursos de que estes servidores são incapazes para realizarem a função e por isso não mereceriam este benefício (LEITE, 2012).

Sem dúvida, o assédio moral é um dos assuntos mais discutidos na Justiça do Trabalho (TEIXEIRA, 2009), além de ser uma discussão recente no mundo jurídico, haja vista que as suas implicações são o sofrimento físico e psicológico dos trabalhadores, além das repercussões jurídicas causadas para as empresas.

Para o Desembargador Donizete Vieira da Silva, do Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região: O Assédio Moral é umas das espécies do dano moral e tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. É fundamental que haja a intenção de desestabilizar o empregado vitimado, minando sua confiança produtiva, com a intenção de excluí-lo do ambiente de trabalho, marginalizando-o e debilitando gravemente seu potencial de trabalho (BRASIL, TRT, 2016).

Concordando, Dourado (2015), alude que a organização pública pode violentar

os seus funcionários por meio de metas, promoções, avaliações de desempenho, que são elementos que atingem diretamente o psicológico dos seus empregados. As ações realizadas seriam voltadas a questões administrativas, como horas extras de trabalho, a fim de incentivar o servidor a passar por situações estressantes. A intenção seria a de fragilizar o funcionário, até chegar ao ponto de ele querer sair do órgão público. A pressão ocorre de modo vertical, uma vez que a empresa, por meio de gerentes e diretores, impõe que esses personagens laborais implantem políticas de gestão aos que exercem a posição de subordinação, que não têm outra opção a não ser aceitar ou pedir exoneração do cargo. São atitudes como alterações de funções, transferências injustificadas do local de trabalho, que fazem com que o ato de assédio se mostre presente.

No mesmo sentido, Menezes (2002, p. 189):

A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções.

Acredita-se que, o serviço público propicia assédio moral devido ao grande número de pessoas empregadas, os servidores que para se diferenciarem no meio dessa grande massa, começam a assediar seus subordinados, ou mesmo, uma repartição inteira. Como o serviço público está voltado para o bem público, inserido num esquema social, os abusos chamam a atenção. O assédio não está tão relacionado à produtividade, como, no setor privado, mas, muitas vezes, à disputa pelo poder, à inveja e à cobiça.

Referente às relações sociais, estabelecidas no ambiente de trabalho, percebe-se que, além de apresentar integração entre os seus membros pertencentes, há também os conflitos existentes, sendo muitos deles resolvidos com negociações, mas quando os comportamentos superam os limites da ética, que estaria relacionado ao respeito por outrem, de entender que o direito de um termina quando começa o do outro e há uma violação dessas leis e regras no ambiente de trabalho, por meio de provocações, humilhações para com o outro, mostra-se aí uma situação de Assédio

Moral. Quando há uma ruptura da dignidade do trabalhador, devido ao fato de ter sido assediado, ele pode entender o seu trabalho de modo diferente, já que poderá haver pensamentos de impotência, desvalia, o que antes dos episódios de assédio não ocorria (BARRETO, 2005). Como essência desse ponto, verificou-se, também, segundo os autores da área, como Hirigoyen (2014) e Barreto (2005), que o Assédio Moral tem atingido os servidores públicos, principalmente, trazendo afastamentos e sentimento de culpa aos vitimados, pois acreditam que merecem esse tipo de tratamento humilhante.

Deve-se ressaltar o lecionado por Nunes e Lins (2009) de que, umas das áreas que são atingidas de forma considerável, pelo Assédio Moral é a do servidor municipal. Esses servidores muitas vezes realizam o concurso municipal por algumas vantagens, como a garantia do local em que ele será loteado, já que o concurso ocorre dentro da cidade; a concorrência se mostra baixa, ou seja, o candidato obtém mais vantagem em relação a sua aprovação; as provas são menos complexas e muitas vezes o salário é bem compensatório, juntamente com as funções, trazendo então a desmistificação de que concurso municipal pagaria menos do que o estadual ou federal; depois de nomeado, não haveria mais chances de ser transferido (NUNES e LINS, 2009).

Carvalho (2009) lembra que o serviço público é hoje um dos ambientes de trabalho onde o Assédio Moral prolifera, consubstanciando-se no que os americanos convencionaram chamar de *mobbing* de Estado. Paulatinamente, vem sendo travada uma verdadeira guerra psicológica, envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, responsáveis por prejuízos à saúde mental e física dos trabalhadores.

De acordo com Arenas (2013); Hirigoyen (2014); Batalha (2009); Leite (2012); o ambiente público é um local onde o assédio se mostra presente de modo marcante. Situações como problemas de relacionamento na equipe e modo de gestão, fazem com que as agressões venham à tona, devido ao fato da falta de preparo de alguns indivíduos, que ocupam cargos superiores. Os abusos de poder são frequentes no serviço público e podem ser expressos, por exemplo, por meio da distribuição de cargos ou quando diretores decidem não darem atribuições aos funcionários antes mesmo de conhecê-los ou saber como trabalham. No Brasil, esse fenômeno ocorre pelo fato de que muitos chefes, por terem sido indicados ao cargo, por meio de laços de amizade ou nepotismo, se veem despreparados para liderar equipes, o que faz com que se escorem nos indivíduos que os indicaram, a fim de ganhar poder. E como

muitas vezes não têm preparo profissional, realizam ações de humilhar os subalternos, governando de modo arbitrário, a fim de exercer poder sobre eles.

No trabalho subordinado, diversamente do trabalho autônomo, a subordinação jurídica confere ao superior hierárquico o poder para dirigir a prestação do serviço pelo agente, orientá-lo, controlá-lo, fiscalizá-lo e puni-lo. É o denominado *jus variandi* (REGO, 2001).

Ocorre que esse poder, ou direito, conferido ao superior não é ilimitado (assim como os demais poderes ou direitos em um Estado Democrático de Direito) devendo haver sempre fiel observância aos parâmetros fixados pelo ordenamento jurídico e o respeito à dignidade da pessoa humana. Portanto, no momento em que o empregador ou superior hierárquico se excede no exercício desse poder, caracteriza-se a conduta abusiva, passível de ser assinalada como ato ilícito, nos termos do artigo 187 do Código Civil Brasileiro, conforme cita Rego (2001).

Margarida Barreto foi a precursora a estudar o Assédio Moral no Brasil, no ano de 2000. Este estudo mostra o quão recente está a discussão desse assunto, já que o que impera em relação às vítimas, segundo relatos, é que a organização pública traz situações de assédio, mas, muitas vezes, por falta de provas, as sindicâncias passam a ser arquivadas, e por isso não levadas a diante (FARIA, 2015).

Há também um tabu em relação ao tema, já que muitas vezes os próprios assediados não percebem que estão sendo violentados, ou às vezes preferem não se expor frente aos outros, por medo de vexatórias (CARNEIRO, 2006).

Além disso, existem poucos estudos que abordam sobre Assédio Moral no serviço público. Outrossim, como se permanece sem lei para Assédio Moral mas, somente projeto de lei, são poucas as punições para o ato, sendo os casos levados à Justiça ainda julgados por jurisprudência. O projeto de lei nº 8.112 dispõe sobre aplicação de penalidades em situação de Assédio Moral pelos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, o que prova que esse assunto continua trazendo discussões em relação a ser considerado uma lei (RODRIGUES e KIELING, 2017).

3.4 BREVES APORTES SOBRE A DEFESA E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR ASSEDIADO MORALMENTE NO DIREITO BRASILEIRO

Percebeu-se que a sensação de ser assediado torna-se indescritível.

Independentemente da existência de agressão física, o ataque da psique é igualitário ou mais brutal. A perda de autoestima, da necessidade de acompanhamento médico, do desligamento do trabalho, do sentimento de inferioridade, do medo, da angústia e outros inúmeros definições podem ser conferidos ao que é suportado pelo assediado.

Também para o assediador, de uma forma geral, existem numerosas consequências. Norteando-se que o molestador será o empregador, este sofrerá desde a perda de eficácia de seus empregados, até sanções previstas na CLT e demais jurisprudências/decisões elencadas atualmente em nosso âmbito jurídico.

Como já exposto, danos psicológicos que se estendem desde o ambiente laboral até a vida pessoal estão presentes, com alastre profissional e econômico, ao que solicita-se destacar as colocações de Alkimin (2013) ao lecionar que cada pessoa pode desencadear uma forma diferente de lidar com o assédio moral . Enquanto um pode sentir-se abalado e retrain suas atitudes, outro pode tornar-se agressivo e retribuir a reprimenda.

De mais a mais, frisa-se que os danos decorrentes do Assédio Moral não limitam-se somente ao meio laboral, podendo atingir a parte social, econômica e pessoal da vítima.

Os assédios moral representa violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal, sendo pois atribuição do Ministério Público, enquanto defensor da ordem jurídica, agente de transformação social e indutor de políticas públicas, atuar para combatê-lo, preventiva e repressivamente, seja quando ocorre no âmbito das relações privadas de trabalho, seja quando tem lugar na própria Administração Pública (ASSÉDIO MORAL E SEXUAL..., 2016).

Candido (2011, p. 137), ao abordar o assédio no direito brasileiro, ressalta que, “se as garantias essenciais da pessoa humana são as origens da dignidade e da qualidade de vida, certamente o contrário será a quebra das diretrizes normativas constitucionais”.

Martins (2015, p. 44), leciona que a vedação ao Assédio Moral encontra suporte também no inc. IV do art. 3º da CRFB/1988, ao estabelecer como objetivo da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos e discriminações.

Complementando, Stephan (2013, p. 123), a função social da empresa exige uma tutela em favor dos empregados, especialmente na “concreção dos valores constitucionais do trabalho [...], e, principalmente, na dignidade da pessoa humana”. Os arts. 5º, 7º e 226 da CRFB/1988 consagram “o respeito à vida e à integridade física, à segurança e saúde no trabalho; o princípio da não discriminação”, entre outros. Além disso, normas infraconstitucionais vedam a prática de atos que venham a violar os direitos de personalidade do empregado. Nesse sentido, destaca-se a Lei 9.029/1995, que proíbe a prática de atos discriminatórios, tanto na fase pré contratual como durante a execução do contrato de trabalho, inclusive criminalizando referida conduta (STEPHAN, 2013, p. 124).

Outro dispositivo infraconstitucional aplicável às situações de Assédio Moral, de acordo com Barros (2009, p. 912), é a alínea “a” do art. 483 da CLT (BRASIL, Decreto Lei 5.452), que possibilita a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado quando lhe “forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato”. Desse modo, o legislador procurou coibir a prática de condutas abusivas pelo empregador, vedando-lhe a exigência de serviços “desproporcionais à condição humana” e “superiores às forças morais do empregado”.

O Assédio Moral gera consequências devastadoras para as vítimas, sendo elas psíquicas, econômicas e físicas. Portanto, as normas jurídicas servem para prevenir e reprimir tais condutas, oferecendo proteção ao padecente (SILVA, 2005, p. 6).

Amparada pela linha penal, Teles (1996, p. 228) salienta que é necessário “adotar toda a cautela, toda a preocupação e precaução, todo o cuidado possível, para não causarmos, com nossos comportamentos, lesões aos bens jurídicos”.

Políticas sindicais, manifestação do ente ministerial trabalhista e demandas empresariais são referências de prevenção existentes contra o Assédio Moral.

A empresa poderá ser onerada em custos para com o assediado, seja com recursos terapêuticos para a vítima, indenização judicial, gastos com rescisão contratual, realocação de funcionários (MIKOS; BARACAT, 2011).

O empregado, ao ser ofendido moralmente, como antes mencionado, terá lastro em sua personalidade poderá sofrer danos físicos e psicológicos de formas imensuráveis, que muitas vezes não podem ser reparados com indenizações financeiras, que servem mais como uma equivalência, mas não como “conserto”

(LOPES; OLIVEIRA, 2011, p. 10).

Neste sentido, muito embora a prática de Assédio Moral em ambiente de trabalho não seja considerada crime, o ato de um agente público, por exemplo, caracterizado como de Assédio Moral nitidamente viola o Princípio da Moralidade Administrativa, pois deixou de agir com ética e probidade, configurando uma conduta ilícita que pode ser tipificada como ato de improbidade administrativa, consoante artigo 11º, "caput" da Lei 8.429/92. (MENEZES, 2017). Todavia é necessária a devida cautela ao se investigar o agente público, identificando primeiramente a existência de dolo ou culpa, pois qualquer violação "aos princípios da legalidade, razoabilidade, moralidade, interesse público, eficiência, motivação, dentre outros, pode constituir improbidade administrativa" (DI PIETRO, 2001, p. 674).

Havendo, portanto, a possibilidade de ocorrência de Assédio Moral no contexto da Administração Pública, é imprescindível que a gestão pública não ignore tais situações, mas sim atue no tratamento e na prevenção.

Desse modo, acredita-se ser estritamente necessário que sejam levantados esforços para orientar as pessoas sobre o Assédio Moral, visando afastar o medo intrínseco que empregados de órgãos públicos ou não, possuem de seus superiores, fazendo que assim, busquem a justiça e efetivem denúncias contra os ofensores.

Nesse sentido, Hirigoyen (2006, p. 320-329) implanta a ideia de ser necessário que os líderes da firma sejam treinados para antever conflitos e remediá-los de uma forma favorável, demonstrando, ao fim, que cada indivíduo seja capaz de ver as adversidades causadas por seus atos. Também, cita a necessidade de peritos contratados fora da empresa mediarem e versarem sobre casos de assédio na empresa, buscando uma melhor forma de resolução dos conflitos.

Fato é, que o Assédio Moral causa danos morais ao assediado, devendo ser reparado de forma devida pelo autor deste fato. Porém, conforme Rego (2021),

A dificuldade versa, portanto, sobre identificar a pessoa que será civilmente processada, quando o dano é praticado por um agente público – considerando que este presta serviços ao Estado – para que possa amenizar a dor causada à vítima de forma pecuniária, quando não for possível restabelecer a situação anterior ao dano. Nestas situações, a vítima deve refugiar na Carta Magna Cidadã a fim de obter o amparo jurídico previsto, o qual versa sobre a responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas de direito público sobre os danos causados a terceiros por seus agentes (REGO, 2021, [s:p.]).

Sendo assim, cabe, pois, segundo ainda a autora supracitada, ao Estado

empregador, em decorrência de sua responsabilidade constitucional, tratar a questão com a seriedade e destaque que merece, identificando agressores, ouvindo testemunhas, apurando responsabilidades, sobretudo adotando medidas destinadas à prevenção do Assédio Moral, pois, sem sombra de dúvidas, seria menos oneroso ao Estado antecipar-se do dano e corrigir um servidor infrator que, indenizar, tratar ou até mesmo aposentar de maneira precoce, um servidor vítima.

As consequências desencadeadas pelo Assédio Moral não afetam somente o servidor, seja no aspecto pessoal ou profissional, mas também afetam a Administração Pública, além dos prejuízos que afetam a coletividade, já que o Estado também acaba arcando com o tratamento de saúde do assediado, o seguro desemprego (no caso de empregados celetistas que prestam serviços para a Administração Pública) e até mesmo a aposentadoria precoce, como esclarece Rego (2021).

Em virtude desse tipo de conduta ilícita, que com frequência ocorre no seio da Administração Pública e acarreta seríssimos prejuízos aos cofres da Previdência Social, é que a Advocacia Geral da União tem proposto ações regressivas, contra os empregadores para que sejam ressarcidas as despesas com benefícios previdenciários no caso de acidentes e eventos equiparados que ocorram por culpa do empregador, como ocorre com as doenças incapacitantes provocadas pelo Assédio Moral, que são consideradas doenças do trabalho e equiparadas a acidente de trabalho, de acordo com Frederico Amado (2014), com base no art. 120, da Lei 8.213/91¹².

É importante ressaltar o que menciona Santos (2015b, p. 145), no sentido de que, em nosso contexto democrático “seria um equívoco confundir a Administração Pública com o Estado. Aquela é essencial para administrar o Estado, mas não se confunde com este”.

Prosseguindo-se com a proteção legal, repete-se que o assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, quanto às empresas de iniciativa privada, contudo, existem projetos de lei em diferentes cidades

¹² A **Lei 8.213** dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e outras providências. Art. 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de: [\(Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019\)](#). I - negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva; [\(Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019\)](#).

e estados, a fim de regulamentá-lo, a exemplo do Projeto de Lei nº 4.591/01, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de Assédio Moral por servidores públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais em desfavor de seus subordinados, alterando o Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90). Vários destes projetos relacionados aos servidores públicos já se encontram aprovados e transformados em lei como em São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP), entre outros (SEGANFREDO, 2020).

Logo, o assédio e a legislação no Brasil, hoje, ainda não há legislação federal que mostre sobre a proibição do Assédio Moral, mas existem medidas de âmbito municipal e estadual que proíbem essa ação para com os servidores públicos, juntamente com a existência de projetos de lei.

Assim, mesmo que não haja existência de lei federal, o trabalhador é protegido por princípios do Direito, pelo art. 1 da Constituição Federal, por meio de jurisprudência, a ponto de ser defendido pela perda de sua dignidade. O art. 932, III, do Código Civil, aborda sobre as responsabilidades que o empregador tem em relação aos seus empregados, e que em caso de haver Assédio Moral dentro da organização, advindo tanto de indivíduos de mesma posição hierárquica ou superior, quem responderá pelo ato será sempre o empregador (SOARES, 2012).

A cidade do Rio de Janeiro apresenta destaque neste assunto por ter sido pioneira ao publicar uma lei contra o Assédio Moral, na qual coíbia essa prática nas repartições e entidades estaduais, sendo então a Lei de N°3.921, de 23 de agosto de 2002. No Congresso Nacional tramita o projeto de lei nº 4.742/2001, que dita uma pretensão da inclusão no Código Penal, no art. 146, obtendo o seguinte texto: Art. 146 - A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena – detenção de um a dois anos (ZILFRAN e FEITOSA, 2015, p. 21).

Já o segundo seria no art. 203-A, com o título “Coação moral no ambiente de trabalho”, com o texto de: Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida

pela posição hierárquica. Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa (ZILFRAN e FEITOSA, 2015, p. 21).

Martins (2015) informa que a primeira iniciativa no que se refere à legislação de caracterizar o ato como assédio moral e ter a sua penalidade, foi no município de Iracemápolis/SP, instituindo a Lei 1.163/00, tendo seguimento em Cascavel/PR, com a Lei 3.243/01, Guarulhos/SP Lei 358/01, Sidrolândia/MS Lei 1.078/01, Jaboticabal/SP lei 2.982/01, São Paulo/SP lei 13.288/02, Natal/RN Lei 189/02, Americana/SP 3.671/02, Campinas/SP lei 11.409/02 e São Gabriel do Oeste/MS lei 511/03.

A Jurisprudência por Assédio Moral, abusos e atos que violam os direitos humanos também vem sendo usada nos Tribunais Regionais do Trabalho em Vitória/ES, Pouso Alegre/MG, Bahia/BA, Campinas/SP e Porto Alegre/RS (SILVA, ALMEIDA e SILVA, 2009).

Percebe-se assim, uma tentativa cada vez maior de trazer à tona o assédio como elemento legislativo, aumentando cada vez mais as cidades que consideram o ato um fator que deve ser levado aos tribunais. Desse modo, enquanto ele ainda funciona como projeto de lei, há artigos na Constituição que ampara (SILVA, ALMEIDA e SILVA, 2009).

A Constituição de 1988 apresenta em seus artigos a inadmissibilidade da prática de atos em que permitam a humilhação dos empregados no seu trabalho, já citados, como também prejuízos à sua dignidade, em prol do lucro e a importância de o trabalho ser valorizado socialmente, procurando também enaltecer o empregado, já que ele é o sujeito que faz com que a palavra trabalho seja valorizada (CFRFB, art. 170, *caput*, 1988). Dentro deste *caput* 170, há os princípios gerais da atividade econômica, o que aponta como destaque a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), que aborda sobre o trabalho como meio (art. 200 e seu inc. VIII). Entende-se então, que no ambiente trabalhista deve haver uma colaboração para manter o trabalhador saudável, cuja ênfase no termo colaborar, sugere a importância de não somente um indivíduo ser responsável por essa tarefa, mas todos os membros que a realizam (CRFB, 1988).

Diante desse fato, uma empresa que age de um modo repressor, com a aplicação de práticas perversas, está violando o Direito Constitucional, dando abertura para que haja intervenção dos poderes públicos, a fim de assegurar a proteção legal e constitucional do trabalhador. E não será atuada somente por este artigo, como

também ao 196, da CRFB/88, em que promulga: “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido, mediante políticas sociais e econômicas, que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” com a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII; ou seja, se houver violação desses direitos, o trabalhador terá toda a proteção advinda da lei, em defendê-lo (CRFB, 1988).

Nesse caso, quando o sujeito tem a sua petição deferida, geralmente há 3 tipos de reparação, de acordo com Lima e Souza (2015) e MATOSO (2015):

- a) Rescisão indireta do contrato de trabalho - semelhante à justa causa, mas que defende o empregado, que se demite e ainda tem direito a receber as verbas rescisórias, pois a sua demissão seria vista como sem motivo aparente.
- b) Indenização por danos morais - que tem por objetivo lutar pela dignidade do trabalhador, já que houve danos emocionais.
- c) Indenização por danos materiais, a ponto de o trabalhador ter sido prejudicado psicologicamente e ter necessidade de receber tratamento e gerar gastos com medicamentos.
- d) Dano moral coletivo – a indenização reverte-se ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. Os valores são fixados pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho) e que compensariam a vítima pelo dano que sofreu, também punindo o infrator, com o propósito de coibir o ato (LIMA e SOUZA, 2015).

Como não há critérios específicos para a fixação de dano moral na legislação trabalhista, devido ao fato do assédio ainda não ser considerado lei, o julgador se baseia no Princípio da Razoabilidade, que se relaciona à proporcionalidade em relação à gravidade da honra, lesão ou imagem. O que ocorre é que o julgamento se baseia muito também pela subjetividade, o que muitas vezes não faz *jus* à gravidade de quem sofreu o ato. Para que este ato seja julgado nas instâncias do Poder Judiciário, há necessidade de provas concretas em relação ao assédio, como gravações de conversas, e-mails, além de testemunhas. O ex-deputado Marcos de Jesus propôs, por meio do PL 4.742/01, que o Assédio Moral deveria ser julgado em instância criminalística, baseado no Código Penal Brasileiro, art. 146. Ele definiu pena de detenção de três meses a um ano, acrescido de multa, para quem for condenado (MATOSO, 2015).

Diante dessa realidade, a Justiça do Trabalho tem se posicionado

independentemente da existência de leis específicas. “A teoria do Assédio Moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, observa a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho. “É possível citar, também, o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”, acrescenta. Em relação ao enquadramento estatutário, importante ainda indicar que entre os deveres impostos aos servidores pela Lei nº 8.112/90 está o de tratar com urbanidade as pessoas (art. 116, XI). (ASSÉDIO MORAL E SEXUAL..., 2016).

Além disso, a referida lei prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou despreço (art. 117, V). 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) (ASSÉDIO MORAL E SEXUAL..., 2016, p. 10).

Viável que se ressalte aqui também a CRFB de 1988 em seu art. 3º ao elencar os objetivos fundamentais da República na 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. A CRFB de 1988 prevê, ainda, em seu artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...) III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (CRFB/1988, art. 5º, incisos I e III).

O Assédio Moral constitui-se de uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para qualquer trabalhador, seja servidor público, terceirizado, estagiário, etc.

Entende-se que inexistente uma lei exclusiva que possa punir e reprimir aos que praticam o Assédio Moral. Portanto, para a Justiça do Trabalho se for caracterizada a conduta de Assédio Moral gerará indenização para a vítima por danos morais e físicos.

No âmbito trabalhista, a prática do Assédio Moral pelo empregador ou mesmo por algum de seus prepostos possibilita ao empregado afastar-se do emprego e solicitar a rescisão indireta do contrato.

A classe jurídica do Assédio Moral de acordo com o entendimento de Prata (2008, p. 58), pode mudar segundo a visão de cada divisão do Direito que o proteja “*lato sensu*” ocorrendo que pode-se considerá-lo como um “ato ilícito”. No campo trabalhista e em contrapartida à legislação que penaliza o trabalhador por transgredir deveres e obrigação, é indispensável segundo o autor, a existência de uma lei que apregoa e regulamente também a violação dos deveres e obrigação pelo empregador; quer dizer, que regulamente o Assédio Moral no local de trabalho já que, o que o sistema jurídico demanda, são unicamente regras e princípios, especialmente os de direitos fundamentais que têm a capacidade de solucionar a questão do *mobbing*, como demonstram inúmeros julgados a seu respeito.

No seu entendimento Prata (2008, p. 59), assim declara:

[...] na medida em que a legislação trabalhista torna-se ancilosada para falta de uma reforma capaz de adaptá-la às exigências socioeconômicas atuais, cresce a importância da atividade criativa do juiz, no sentido de colmatar as lacunas existentes, lançando mão dos instrumentos que o sistema jurídico lhe oferece.

Quase sempre o Assédio Moral quando praticado é enquadrado no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o qual decide e dá direito ao empregado de rescindir o contrato e requerer indenização quando ocorrer entre outros motivos, serem exigidos serviços acima das suas forças, adversos aos bons costumes e, ou, estranhos ao contrato, ou mesmo no caso do seu empregador ou superiores hierárquicos tratem-no com excessivo rigor ou ato que ofenda a sua honra e boa fama (CRFB, 1988).

Enquanto que no cenário da Justiça criminal, variando de acordo com o caso, a conduta do agressor poderá caracterizar crimes contra a honra, como a difamação e injúria, contra a liberdade individual, em caso, por exemplo, de constrangimento ilegal ou ameaça. Sobre a questão jurídica que permeia o Assédio Moral no trabalho, Pamplona Filho argumenta que:

Se a subordinação jurídica, requisito essencial da relação de trabalho subordinado, implica a “submissão contratual” do empregado ao empregador, normalmente acompanhada de uma subordinação socioeconômica, “não há dúvida de que a relação de emprego é um campo fértil para a ocorrência de lesões no patrimônio jurídico, tanto material quanto moral, dos seus contratantes” (Pamplona Filho, 1999, p. 81, apud SPÉZIA, 2018, p. 64).

Deste modo, mesmo com a falta de uma legislação exclusiva quanto o Assédio

Moral no trabalho não ser fator impeditivo que esse fato considerado como um atentado seja restringido e assim, seus danos ressarcidos, Thomé divulga sua opinião do porquê é a favor à existência de uma legislação específica:

[...] a existência de uma legislação específica será de grande utilidade para o combate ao assédio moral, quanto ao enfoque pedagógico, já que divulgará tal fenômeno de maneira negativa, disfórica, como uma atitude a ser combatida e considerada pela sociedade e pelo ordenamento jurídico, não como algo natural contra o qual nada se pode fazer e com a qual as pessoas deverão se acostumar (THOME, 2009, p. 106).

Neste contexto, Rufino (2007, p. 102) lembra que pelo fato de o art. 216-A da Lei 10.224/2001148 não fazer menção sobre a caracterização do Assédio Moral, fica vedado que o empregador seja punido criminalmente pela prática do segundo assédio, conforme o princípio maior do Direito Penal: “não há crime sem lei anterior que o defina, nem penal, sem a respectiva cominação legal”.

A legislação brasileira prevê na Constituição Federal, Código Civil e Código Penal, CLT a possibilidade de controle e punição caso ocorram casos de Assédio Moral ou sexual no ambiente de trabalho. Citam-se algumas, como forma de informação a seguir:

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde 1943, prevê, como motivos de rescisão indireta que podem ser invocados para numa eventual ação de indenização por Assédio Moral:

Segundo o Art. 483 – Comete falta grave o empregador que exigir serviços superiores às forças do empregado (alínea “a”), tratá-lo (diretamente ou através de superiores hierárquicos) com rigor excessivo (alínea “b”), colocá-lo em perigo manifesto de mal considerável (alínea “c”), descumprir as obrigações do contrato (alínea “d”), praticar contra ele ou pessoas de sua família atos lesivos da honra e da boa fama (alínea “e”) e ofensivas físicas (alínea “f”).

Já de acordo com a Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso X, está assegurada a reparação a ofensa ao patrimônio moral da pessoa sendo invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado a indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação.

O Código Civil Brasileiro em seu artigo 927, prevê o dano moral ao assediado agredido pelo assediador, seja ele o dono da empresa, o seu chefe ou superior hierárquico que lhe causou Assédio Moral.

A realidade que a ausência de norma específica proibindo o Assédio Moral

dificulta o combate a essa forma de agressão e de seus efeitos perversos.

No entanto, mesmo ausente no ordenamento jurídico brasileiro dispositivo específico tratando do Assédio Moral na relação de emprego e suas respectivas sanções, “a vítima da agressão encontra proteção no instituto da responsabilidade civil, tendo em vista ser o empregador responsável pela violação aos direitos de personalidade do empregado no ambiente de trabalho” (MATHIES, 2018, p. 56). Não se pretende aprofundar-se no tema da Responsabilidade Civil, mas, apenas caracterizá-la como uma ação em defesa ao cidadão acometido de Assédio Moral no trabalho, efetivando seus direitos ao dever de ressarcimento pelo dano moral sofrido.

A responsabilidade é um dever jurídico sucessivo, pois decorre do descumprimento de um dever jurídico primário, isto é, a violação de uma obrigação. A distinção entre responsabilidade e obrigação é feita pelo Código Civil Brasileiro (CCB), no seu art. 389. “Não cumprida a obrigação [obrigação originária], responde o devedor por perdas e dá-nos [...] obrigação sucessiva, ou seja, a responsabilidade” (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 3).

Nesse sentido, Manhabusco (2010, p. 44) alude que a responsabilidade civil pode ser definida como uma ação ou omissão que “acaba interferindo na esfera jurídica de outra, seja pelo desrespeito a uma norma de conduta, seja pela diminuição do patrimônio do ofendido”.

Porém, para Belmonte (2007, p. 26, apud MATHIES, 2018, p. 57), a obrigação não é um dever originário, e sim o componente de uma relação jurídica, e a responsabilidade civil, ainda que não tenha natureza de obrigação, corresponde ao dever de indenizar decorrente de uma “relação jurídica autônoma”, sucessiva ou não originária, que pode ser ou não proveniente de uma obrigação.

Silva Pereira (1998, p. 11, apud MATHIES, 2018, p. 59) define a responsabilidade civil como a:

[...] efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma. Reparação e sujeito passivo compõem o binômio da responsabilidade civil, que então se enuncia como o princípio que subordina a reparação à sua incidência na pessoa do causador do dano. Não importa se o fundamento é a culpa, ou se é independente desta. Em qualquer circunstância, onde houver a subordinação de um sujeito passivo à determinação de um dever de ressarcimento, aí estará a responsabilidade civil.

Conforme a literatura pesquisada há diversidade de conceitos que visam definir

a responsabilidade, refletindo a constante evolução da sociedade e de suas demandas. Neste contexto, recorre-se à Guedes (2015, apud MATHIES, 2018), ao tratar das funções da responsabilidade civil, dissertando que a responsabilidade é a “constatação de um fato que exige uma reação do direito contra quem criou a desordem social”, e, como os fatos mudam constantemente, a noção de responsabilidade civil está em constante processo evolutivo.

Ainda, com a esperança de soluções frente à essa violência, há em tramitação no Congresso Nacional projetos de lei tratando a questão relacionada ao Assédio Moral, dos quais citam-se alguns, mesmo que arquivados, que versavam ou versam sobre a prática do Assédio Moral, bem como no âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei, segundo registros de Costa (2019); Spézia (2018); Mathies (2018) e Seganfredo (2020):

a) Projeto de Lei 7.461/201751: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para tipificar o Assédio Moral. A justificativa para o projeto supra, era o de suprimir o problema elencado como Assédio Moral contra os trabalhadores. Visava impedir que a conduta se perpetrasse no ambiente de trabalho, zelando, assim, pela saúde física e mental dos funcionários. Entretanto, o mesmo foi arquivado durante sua tramitação.

b) Projeto de Lei 199/201252: Dispõe sobre o Assédio Moral nas relações de trabalho. Reputa a prática abusiva da moléstia moral nas relações laborais, regula os moldes onde a conduta se encaixa, autoriza o pagamento de indenização às vítimas e delinea sanções.

c) Projeto de Lei 9.341/201753: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. O projeto define “Trabalho Penoso”. Tal regulamentação sinaliza numerosos meios de trabalho penoso, que, no caso, expõem o funcionário a um labor que vai além da normalidade, acarretando um esgotamento intensificado do organismo humano. O projeto, também, denota incisos sobre Assédio Moral.

d) Projeto de Lei 5.970/200154: Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Tal projeto concede ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas.

e) Projeto de Lei nº 4.742 de 2001 - Código Penal: Assédio Moral. O Projeto de Lei 4.742, de 2001, (de iniciativa de Marcos de Jesus, Deputado Federal pelo PL/PE, objetiva fazer constar o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940), dispondo sobre o crime de Assédio Moral no trabalho. A intenção do Deputado Federal está relacionada ao fato das pessoas estarem sofrendo com problemas de saúde decorrentes do assédio. Tais males, causados pelo comportamento de seus chefes, que as submetem a atitudes discriminatórias e antiéticas. À exemplo das normas sobre assédio sexual, este projeto pretende impedir que tais fatos continuem acontecendo. Imputando a elas, caráter penalista e de coerção estatal severa (SPÉZIA, 2018). Tipifica como crime a prática do Assédio Moral efetuado contra servidor público ou empregado, com pena de detenção de três meses a um ano e multa, definindo como crime o ato que tenha por objetivo desqualificar o empregado ou servidor público, por meio de palavras, gestos ou atitudes, atingindo sua autoestima, segurança ou imagem (MATHIES, 2018).

f) O Projeto de Lei nº 4.591, de 2001, de iniciativa da Deputada Federal pelo PMDB/ES, Rita Camata, dispõe a respeito da aplicação de penalidades à prática de Assédio Moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. A proposta da Deputada é de acrescentar uma série de transformações à Lei 8.112 de 1990, uma delas seria a inserção do artigo 117-A contendo o seguinte texto: Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem Assédio Moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares: I - Advertência; II - Suspensão; III - Destituição de cargo em comissão; IV - Destituição de função comissionada; V – Demissão (SPÉZIA, 2018; COSTA, 2019).

g) O Projeto de Lei 2.369/2003211, de autoria do ex-deputado federal Mauro Passos, em trâmite na Câmara dos Deputados, trata da figura do Assédio Moral, tanto horizontal como vertical, e o define como a conduta, deliberada ou não, que atente contra a dignidade e os direitos do trabalhador, afete a saúde física ou mental, ou ainda comprometa sua carreira profissional. O citado projeto estabelece ainda indenização correspondente a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será efetuado em dobro em caso de reincidência, e a obrigação do empregador de arcar com todos os tratamentos médicos do empregado, na hipótese de o assédio

gerar danos à saúde do trabalhador. E prevê, ainda, o pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 por empregado na hipótese de não serem adotadas medidas de prevenção ao assédio. A esse projeto foi anexado o Projeto de Lei 6.757/2010212, de autoria do ex-senador Inácio Arruda, que altera o art. 483 da CLT para autorizar a rescisão motivada do contrato de trabalho pelo empregado na hipótese de prática de Assédio Moral pelo empregador ou seus prepostos, estabelecendo ainda indenização em dobro na hipótese de culpa exclusiva do empregador (MATHIES, 2018, p. 55-56).

Desta forma, verifica-se que existe um forte intento em tipificar a conduta do Assédio Moral, seja no âmbito trabalhista ou não, visando coibir as ações assediadoras e punir o opressor, buscando, também, prevenir novos casos de moléstia moral.

Como é inquestionável que a ocorrência do Assédio Moral ofende frontalmente o Princípio da Dignidade da pessoa da pessoa humana, princípio este insculpido no artigo 5º da CRFB, não se poderia deixar de mencionar o grande avanço da nova Lei 13.467 de 13.07.2017, que trouxe em seu bojo a proteção à violação aos danos extrapatrimoniais, dentre eles o dano moral decorrente do Assédio Moral no trabalho (SPÉZIA, 2018).

Pelo fato de dedicarmos grande parte de tempo de nossas vidas ao trabalho, é de suma importância a boa qualidade deste ambiente ao qual se está inserida, possibilitando, independente do sistema a ser utilizado pela empresa, coibir a prática do Assédio Moral e, que, este controle efetivo exista realmente.

3.4.1 Igualdade de gênero – Mulheres: Marcos internacionais e alguns marcos nacionais

3.4.1.1 Marcos internacionais

1 - Carta das Nações Unidas (1945)

A Carta da ONU é o tratado que formou a Organização das Nações Unidas, entidade máxima da discussão do direito internacional. Foi elaborada após a Segunda Guerra Mundial, é considerada de extrema importância para a consolidação dos Direitos Humanos e estabelece como um de seus princípios promover a cooperação internacional para a solução de problemas sociais, econômicos, culturais ou de caráter

humanitário, tendo por principal diretriz de atuação o encorajamento do respeito aos Direitos Humanos e liberdades fundamentais para todos. Os membros da ONU estão sujeitos aos artigos da Carta e o Brasil a incorporou através do Decreto n. 19.841/45.

2 - Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)

A Declaração dispõe sobre os direitos básicos do homem, tendo por maiores princípios os direitos do homem como universais, indivisíveis e inalienáveis e o compromisso dos governos a tomar medidas para garantir o reconhecimento e efetivo cumprimento dos direitos humanos.

3 - Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Cíveis à Mulher (1948)

Outorga às mulheres os mesmos direitos cíveis de que gozam os homens. Assinada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, Colômbia, em 2 de maio de 1948. IX Conferência Internacional Americana. Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 74, de 18.12.1951. Entrou em vigor no Brasil em 15 de fevereiro de 1950. Promulgada pelo Dec. nº 31.643, de 23 de outubro de 1952.

4 - Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1953)

Foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1951. Garante o direito das mulheres ao voto, o de serem elegíveis para eleições e o de ocuparem cargos públicos. Doc. das Nações Unidas n. 135, de 31.3.1953. Aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 123, de 30.11.1955. Ratificada pelo Brasil em 13.8.1963. Em vigor no Brasil em 11.11.1964. Promulgada pelo Decreto n.º 52476, de 12.9.1963. Publicação no DO de 17.9.1963.

5 - Convenção da OIT no. 100 (1951)

Dispõe sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1951), entrou em vigor no plano internacional em 23.5.53. No Brasil, foi aprovada por meio do Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional; ratificada em 25 de abril de 1957; promulgada pelo Decreto n. 41.721, de 25.6.57, com vigência nacional a partir de 25 de abril de 1958.

6 - Convenção da OIT no. 103 (1952)

Dispõe sobre o amparo à maternidade. Aprovada na 35ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1952), entrou em vigor no plano internacional em 7.6.58. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 20, de

30.4.65, do Congresso Nacional; ratificada em 18 de junho de 1965; promulgada pelo Decreto n. 58.820, de 14.7.66; com vigência nacional a partir de 18 de junho de 1966.

7 - Convenção da OIT no. 111 (1958)

Dispõe sobre a discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64; ratificada em 26 de novembro de 1965; promulgada pelo Decreto n. 62.150, de 19.1.68; com vigência nacional a partir de 26 de novembro de 1966.

8 - O Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos (1966)

Aponta a necessidade do compromisso dos Estados-Partes a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no documento, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição. Adotado pela Resolução n. 2.200 A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992.

9 - Convenção da OIT no. 156 (1981)

Dispõe sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. A convenção entrou em vigor na ordem internacional em 1983 e ainda não foi ratificada pelo governo brasileiro.

10 - Convenção da OIT no. 171 (1990)

Dispõe sobre o trabalho noturno. Aprovada na 77ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1990). No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 270, de 13.11.2002, do Congresso Nacional; ratificada em 18 de dezembro de 2002; promulgada pelo Decreto n. 5.005, de 08.03.2004; com vigência nacional a partir de 18 de dezembro de 2003. 11 - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial - CERD (1966). Convenção que tem por fundamento a eliminação de discriminação entre as pessoas por motivo de raça, cor ou origem étnica, considerada um obstáculo às relações amistosas e pacíficas entre as nações e capaz de perturbar a paz e a segurança entre os povos e a harmonia de pessoas vivendo lado a lado, até dentro de um mesmo Estado. Adotada pela

Resolução n.º 2.106-A da Assembleia das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965. Aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 23, de 21.6.1967. Ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968. Entrou em vigor no Brasil em 4.1.1969. Promulgada pelo Decreto n.º 65.810, de 8.12.1969. Publicada no D.O. de 10.12.1969.

12 - Convenção Americana de Direitos Humanos, São José (1969)

A convenção procura consolidar entre os países americanos um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito aos direitos humanos essenciais, independentemente do país onde a pessoa resida ou tenha nascido. Criou o sistema Comissão Interamericana de Direitos Humanos/Corte Interamericana de Direitos Humanos, destinada a avaliar casos de violação dos direitos humanos ocorridos em países que integram a Organização dos Estados Americanos (OEA), que reconheçam sua competência. A convenção também é conhecida por Pacto de San José da Costa Rica, assinado em 22 de novembro de 1969, e ratificado pelo Brasil em setembro de 1992.

13 - I Conferência Mundial sobre a Mulher (Cidade do México, 1975)

A I Conferência sobre a situação das mulheres aconteceu em 1975 no México. Representou um símbolo na luta em prol das mulheres, tendo por objetivo a atenção internacional para as necessidades das mulheres, unindo esforços e estratégias coletivas para a promoção do empoderamento e avanço da situação feminina. Deu origem à Década da Mulher (1976-1985) e, como resultado, a Assembleia Geral da ONU adotou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Cedaw), primeiro instrumento internacional de direitos humanos especialmente voltado para a proteção das mulheres, com força de lei no marco legal brasileiro, elaborado com duplo fundamento: obrigação de promover a igualdade formal e material entre os gêneros e fomentar a não discriminação contra a mulher. No Brasil foi promulgada pelo Decreto n. 4377/2002.

14 - Convenção para Eliminar Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW (1979)

Cuida-se de um tratado internacional aprovado em 1979 pela ONU, considerado importante passo para o reconhecimento dos direitos das mulheres como direitos humanos. Possui exigências para que os Estados garantam o respeito aos direitos das mulheres, combinando a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade por meio da adoção de medidas

afirmativas, especiais e temporárias voltadas a aliviar e remediar o padrão discriminatório que alcança as mulheres. Foi ratificado por 188 Estados, muitos com reservas e objeções. Foi a convenção adotada pela Resolução n. 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979 e ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984. Foi, porém, aprovado pelo Brasil em 06 de junho de 2002 por meio do decreto legislativo no. 107 e sua promulgação se deu em 30 de julho de 2002 por meio do decreto no. 4.316.

15 - II Conferência Mundial sobre a Mulher (Copenhague, 1980)

Seu objetivo foi o de avaliar os progressos obtidos desde a I Conferência (México). Destacada pelo reconhecimento dos direitos humanos das mulheres e meninas como parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais, constatou como desrespeito aos direitos humanos as violências física, psicológica e sexual ocorridas no ambiente familiar, culminando na elaboração da Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, além de definir a violência perpetrada ou tolerada pelo próprio Estado. Concomitantemente, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW). São avaliados os progressos ocorridos nos primeiros cinco anos da Década da Mulher e o Instituto Internacional de Pesquisa e Treinamento para a Promoção da Mulher (INSTRAW) é convertido em um organismo autônomo no sistema das Nações Unidas.

16 - III Conferência Mundial Sobre a Mulher (Nairóbi, 1985)

Também conhecida por “Conferência Mundial para a Revisão e Avaliação das Realizações da Década das Nações Unidas para a Mulher: Igualdade, Desenvolvimento e Paz”. Foi a conferência de revisão e avaliação da década da mulher, sob os três objetivos básicos - Igualdade, Desenvolvimento e Paz. Percebendo que os objetivos da Conferência da Cidade do México não foram devidamente cumpridos, os 157 governos participantes adotaram Estratégias Prospectivas de Nairóbi para o Ano 2000. Um dos resultados da Conferência de Nairóbi foi a transformação do Fundo Voluntário para a Década da Mulher no Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM, agora parte da ONU Mulher).

17 - III Conferência Internacional sobre Saúde realizada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) – Sundsvália/Suécia, em 1991

O tema era “Promoção da Saúde e Ambientes Favoráveis à Saúde”, com a conclamação de todos os povos do globo para o engajamento na causa ecológica como fator de saúde, apontando para a situação de milhões de pessoas que vivem em extrema pobreza, em ambientes ameaçadores à saúde. Ressaltava, portanto, que o ambiente físico, social, econômico ou político deveria ser cada vez mais propício à saúde. A conferência elaborou, como documento final, a Declaração de Sundsvália, que reconhecia a importância do papel de cada um na criação de ambientes favoráveis e promotores de saúde. Reconheceu que as mulheres são sexualmente exploradas e sofrem discriminação no mercado de trabalho e em muitas outras áreas, impedindo-as que exerçam um papel mais relevante na criação de ambientes favoráveis à saúde. Reconheceu maior sobrecarga de trabalho por parte das mulheres do que de homens.

18 - Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde de Bogotá - realizada sob o patrocínio do Ministério da Saúde da Colômbia e da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), em Santafé de Bogotá, na Colômbia, em 1992

A conferência elaborou a Declaração de Santafé de Bogotá, que tem como um dos objetivos o de eliminar os efeitos diferenciais da iniquidade sobre a mulher, considerando a participação da mulher, genitora de vida e bem-estar, um elo indispensável na promoção da saúde na América Latina.

19 - Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Rio, 92)

A Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (CNUMAD), realizada em junho de 1992 no Rio de Janeiro, marcou a forma como a humanidade encara sua relação com o planeta. Foi naquele momento que a comunidade política internacional admitiu claramente que era preciso conciliar o desenvolvimento socioeconômico com a utilização dos recursos da natureza. No documento resultante da conferência, a Agenda 21, dispõe no artigo 24: “Pede-se urgência aos Governos para que ratifiquem todas as convenções pertinentes relativas à mulher, se já não o fizeram. Os que ratificaram as convenções devem fazer com que sejam cumpridas e estabelecer procedimentos jurídicos, constitucionais e administrativos para transformar os direitos reconhecidos em leis nacionais e devem tomar medidas para implementá-los, a fim de fortalecer a capacidade jurídica da mulher de participar plenamente e em condições de igualdade nas questões e

decisões relativas ao desenvolvimento sustentável.”

20 - II Conferência Mundial de Direitos Humanos (Viena, 1993)

Nesta conferência, a atuação do movimento de mulheres repercutiu nos textos de Viena, surgindo a Declaração de Viena para a eliminação da violência contra as mulheres. Redefiniu as fronteiras entre o espaço público e a esfera privada no que diz respeito à violência contra as mulheres: os abusos que tinham lugar na esfera privada - como o estupro e a violência doméstica - passaram a ser interpretados como crimes contra os direitos da pessoa humana. Inclusão do dispositivo: “Os direitos do homem, das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. A participação plena e igual das mulheres na vida política, civil, econômica, social e cultural, em nível nacional, regional e internacional, e a erradicação de todas as formas de discriminação com base no sexo constituem objetivos prioritários da comunidade internacional” (art. 18).

21 - III Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 94)

A partir desta conferência, as políticas e os programas de população deixaram de centrar-se no controle do crescimento populacional como condição para a melhoria da situação econômica e social dos países, e passaram a reconhecer o pleno exercício dos direitos humanos e a ampliação dos meios de ação da mulher como fatores determinantes da qualidade de vida dos indivíduos. Levantando como um de seus objetivos “alcançar a igualdade e a justiça com base em uma parceria harmoniosa entre homens e mulheres, capacitando as mulheres para realizarem todo o seu potencial”, teve como tema central os direitos sexuais e os direitos reprodutivos, ainda que tenha tido um enfoque mais específico no debate sobre condições demográficas. Dedicou-se, ainda, à discussão sobre igualdade e equidade entre os sexos e o aborto inseguro foi reconhecido como um grave problema de saúde pública. Concordou-se que a saúde reprodutiva é um direito humano e um elemento fundamental da igualdade de gênero. A comunidade internacional chegou a um consenso sobre três metas a serem alcançadas até 2015: a redução da mortalidade infantil e materna; o acesso à educação, especialmente para as meninas; e o acesso universal a uma ampla gama de serviços de saúde reprodutiva, incluindo o planejamento familiar.

22 - Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência

Contra a Mulher - Convenção de Belém do Pará (1994)

Esta convenção, aprovada em 1994, tratou a violência contra as mulheres como uma violação aos direitos humanos, ampliando a proteção aos direitos humanos das mulheres. Define como violência contra a mulher “qualquer ato ou conduta baseada nas diferenças de gênero que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública quanto na esfera privada”. Aponta, ainda, direitos a serem respeitados e garantidos, deveres dos Estados participantes e define os mecanismos interamericanos de proteção. Foi o primeiro tratado internacional de proteção aos direitos humanos que reconheceu, de forma enfática, a violência contra a mulher como uma realidade “democrática”, uma ofensa à dignidade humana que alcança a todas as mulheres sem distinção de raça, classe, religião, idade ou qualquer outra condição. Partiu da premissa que a violência contra a mulher diz respeito a uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens (violência de gênero). Estabeleceu, pela primeira vez, o direito das mulheres de viverem uma vida livre de violência – uma condição ao seu desenvolvimento -, adotando um novo paradigma na luta internacional em relação a violação dos direitos das mulheres, estabelecendo obrigações aos Estados para assumir a responsabilidade, erradicar a violência e sancionar aqueles que a violarem. Ratificada pelo Brasil em 1995. Promulgada por meio do decreto nº 1973, em 1º de agosto de 1996.

23 - IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing, 95)

Com o subtítulo “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, a conferência instaura uma nova agenda de reivindicações: além dos direitos, as mulheres reclamam a efetivação dos compromissos políticos assumidos pelos governos em conferências internacionais através do estabelecimento de políticas públicas. Foi assinada por 184 países a Plataforma de Ação Mundial da Conferência, propondo objetivos estratégicos e medidas para a superação da situação de descriminalização, marginalização e opressão vivenciadas pelas mulheres. Sobre a interrupção voluntária da gravidez, o Plano de Ação aprovado recomendou a revisão das leis punitivas para a questão. Reconhece-se como inovadora a Plataforma em três principais dimensões: a introdução da noção do conceito de gênero, a do empoderamento da mulher como ponto crucial para a participação no governo e na sociedade, e a ideia da transversalidade pela adoção das perspectivas de gênero em todas as pautas das

políticas públicas. Assinado pelo Brasil em 1995.

24 - II Conferência das Nações Unidas sobre Assentamentos Humanos- Habitat II'96 (Istambul, 96)

A Conferência apresenta sequência aos trabalhos iniciados na Conferência sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro em 1982. Reconhece que mulheres, crianças e jovens possuem necessidades específicas de viver em condições seguras, saudáveis e estáveis e afirma a participação plena e equitativa de todos os homens, todas as mulheres e jovens na vida política, econômica e social. Levanta a necessidade de os Estados incluírem, junto aos programas voltados para moradia, o acesso livre para pessoas com deficiências e a igualdade de gênero.

25 - IV Conferência Internacional sobre Saúde realizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) – Jacarta, 1997

Esta conferência resultou na Carta de Jacarta, que desde o início dispõe, dentre os pré-requisitos para a saúde o direito de voz das mulheres, o respeito aos direitos humanos e a equidade. Também apontou que os investimentos em saúde deveriam refletir as necessidades de certos grupos, tais como mulheres, crianças, pessoas idosas, indígenas, pobres e marginalizadas. Redimensionou o fenômeno da violência contra as mulheres como um problema de saúde social e coletiva. Em 1998, o Tribunal Penal Internacional por meio do Estatuto de Roma reconheceu como sendo crime contra a humanidade a violação, a gravidez forçada, a escravatura sexual, a esterilização à força ou qualquer outro tipo de violência no campo sexual de gravidade comparável independentemente de estar em tempo de guerra ou de paz, instituindo a criação das unidades de apoio às vítimas e testemunhas com funções não somente de proteção, mas também de aconselhamento e acompanhamento psicológico daqueles que foram vitimados sexualmente.

26 - 49ª Assembleia Mundial de Saúde de 1996 - Relatório Mundial sobre Saúde e Violência, publicado em 2002 pela Organização Mundial de Saúde (OMS)

Em 1996, a Quadragésima Nona Assembleia Mundial de Saúde adotou a Resolução WHA49.25, declarando a violência como um problema importante, e crescente, de saúde pública no mundo. Na resolução, a Assembleia chamou a atenção para as sérias consequências da violência – no curto e no longo prazo – para indivíduos, famílias, comunidades e países, e destacou os efeitos prejudiciais que ela

gera no setor de serviços de saúde. A Assembleia pediu aos Estados Membros que considerassem urgentemente o problema da violência dentro de suas fronteiras e solicitou ao Diretor Geral da Organização Mundial da Saúde (OMS) que organizasse campanhas de saúde pública para lidar com o problema. O primeiro Relatório mundial sobre violência e saúde é uma parte importante da resposta da OMS quanto à Resolução WHA49.25. O Relatório Mundial sobre Saúde e Violência chama a atenção para a importância de que o enfrentamento da violência contra as mulheres também diz respeito a uma pauta de saúde pública ante o seu caráter endêmico e a necessidade de provisão de atendimento de urgência, tratamento e reabilitação das vítimas; e também porque saúde diz respeito à qualidade de vida, à melhoria das condições, à prevenção dos problemas de saúde e à ampliação de cuidados para a população.

27 - Declaração do Milênio (2000)

A Declaração do Milênio das Nações Unidas, aprovada na Cimeira do Milênio – realizada de 6 a 8 de Setembro de 2000, em Nova Iorque –, tem como objetivo promover o desenvolvimento global com base nas políticas de valores defendidos pela Declaração dos Direitos Humanos. Suas expectativas almejam paz, segurança, desarmamento, erradicação da pobreza, proteção dos vulneráveis e reforço das Nações Unidas. Com a assinatura do Documento, foram estabelecidas oito metas do Milênio, dentre as quais: promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher como meios eficazes de combater a pobreza, a fome e as doenças e de promover um desenvolvimento verdadeiramente sustentável; melhorar a saúde materna; e prosseguir a intensificação da cooperação entre as Nações Unidas e os parlamentos nacionais através da sua organização mundial, a União Interparlamentar, em diversos âmbitos, nomeadamente: a paz e segurança, o desenvolvimento económico e social, o direito internacional e os direitos humanos, a democracia e as questões de género.

28 - III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e formas Conexas de Intolerância (Durban, 2001)

É afirmado que o racismo, a discriminação racial e a intolerância correlata constituem uma negação dos propósitos e princípios da Carta das Nações Unidas e reafirma os princípios de igualdade como direito de todos e todas, sem distinções. É reafirmado, também, o dever do Estado de proteger e promover os direitos humanos

e as liberdades fundamentais de todas as vítimas. É, ainda, apontada a necessidade de se adotar uma perspectiva de gênero e reconhecer todas as inúmeras formas de discriminação a que são suscetíveis as mulheres nos âmbitos social, econômico, cultural, civil e político.

29 - Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (2007)

É documento da ONU sobre os direitos dos povos originários, com reconhecimento à diversidade étnica e à riqueza das civilizações e culturas indígenas. Em seu artigo 22, estabelece a crucial necessidade de dispensar particular atenção aos direitos e às necessidades especiais de idosos, mulheres, jovens, crianças e portadores de deficiência indígenas na aplicação da Declaração; e também aos Estados, para os fins de adotar medidas, junto com os povos indígenas, para assegurar que as mulheres e as crianças indígenas desfrutem de proteção e de garantias plenas contra todas as formas de violência e de discriminação.

30 - Convenção e Recomendação da OIT sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Genebra, 2011).

Aprovadas durante a 100ª Conferência da Organização do Trabalho (OIT), em Genebra, as normas preveem a equiparação dos direitos fundamentais do trabalho entre as/os trabalhadoras/es domésticas/es e as/os demais trabalhadora/es. Determina o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade de associação e negociação coletiva, jornada de trabalho justa, descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas, limites para os pagamentos in natura, informações claras sobre os termos e condições de emprego, proteção contra abusos, assédio e violência, entre outros.

31 - Planeta 50-50 em 2030: passo decisivo pela igualdade de gênero – 2015

A Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, contendo um plano de ação para promover o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza. As metas para o alcance da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres e meninas estão concentradas no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e transversalizadas em outros 12 objetivos globais, quais sejam:

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;

- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

3.4.1.2 Alguns marcos nacionais

1 – Lei n. 6971/80

Instituído o Dia Nacional da Mulher: 30 de abril.

2 – Programa de Atenção Integral à Saúde da Mulher - 1984

O PAISM surgiu ancorado nos princípios mais importantes do modelo de assistência: o da integralidade do corpo, da mente e da sexualidade de cada mulher. Segundo consta do sítio do Ministério da Saúde, trata-se de um documento histórico

que incorporou o ideário feminista para a atenção à saúde integral, inclusive responsabilizando o estado brasileiro com os aspectos da saúde reprodutiva. O conceito de assistência reconhece o cuidado médico e o de toda a equipe de saúde com alto valor às práticas educativas, entendidas como estratégia para a capacidade crítica e a autonomia das mulheres. Em 2003, teve início a construção da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher - Princípios e Diretrizes, quando a equipe técnica de Saúde da Mulher avaliou os avanços e retrocessos alcançados na gestão anterior. Em maio de 2004, o Ministério da Saúde lançou a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher - Princípios e Diretrizes, construída a partir da proposição do Sistema Único de Saúde (SUS) e respeitando as características da nova política de saúde.

3 – Lei n. 7353/85

Criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Nesta época também foi criada a primeira delegacia de atendimento especializado à Mulher em São Paulo através do Decreto Estadual n. 29.981/89.

4 - Lei 11.340/06 – Lei Maria da Penha

Em 2006, foi sancionada A Lei Maria da Penha, considerada pela ONU a terceira melhor e mais avançada lei no mundo em relação ao enfrentamento a violência doméstica e familiar contra as mulheres. Tem por origem a recomendação da Comissão Interamericana de Direitos Humanos ao Estado brasileiro, para que adotasse, entre outras coisas, “sem demora, uma lei sobre a violência doméstica” e tomasse “medidas práticas para acompanhar de perto e supervisionar a aplicação de uma lei desse tipo e avaliar sua eficácia”. Em 1983, Marco Antônio Heredia Viveros tentou matar por duas oportunidades Maria da Penha Maia Fernandes, sua mulher na ocasião; na primeira tentativa, Maria da Penha ficou paraplégica; na segunda, Viveiros tentou eletrocutá-la. Após 15 anos, apesar das duas condenações, o caso ainda pendia de julgamentos de recursos, de modo que Maria da Penha, juntamente com as organizações não-governamentais Comitê Latino-Americano e do Caribe pela Defesa dos Direitos da Mulher-CLADEM-Brasil e Centro pela Justiça e o Direito Internacional-CEJIL, denunciou o caso à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), resultando no reconhecimento da responsabilidade do Estado brasileiro pela violação dos direitos às garantias judiciais e proteção judicial assegurados nos artigos 8 e 25 da Convenção Americana em concordância com a

obrigação geral de respeitar e garantir os direitos, prevista no art. 1 do referido instrumento, pela dilação injustificada e tramitação negligente do caso. Reconheceu também ter o Estado brasileiro violado o artigo 7º da Convenção de Belém do Pará, em conexão com os artigos 8º e 25 da Convenção Americana e sua relação com o artigo 1º da Convenção, pelos atos omissivos e tolerantes da violação infligida. O relatório n. 54/01 referente ao caso, apresenta recomendações com expressa menção do evidenciado padrão de discriminação e aceitação da violência contra as mulheres brasileiras, determinando o prosseguimento e a intensificação do processo de reforma que evite a tolerância estatal e o tratamento discriminatório com respeito à violência doméstica contra as mulheres, em especial:

a) A adoção de medidas de capacitação e sensibilização dos funcionários judiciais e policiais especializados para que compreendam a importância de não tolerar a violência doméstica;

b) A Simplificação dos procedimentos judiciais penais a fim de que possa ser reduzido o tempo processual, sem afetar os direitos e garantias de devido processo;

c) O estabelecimento de formas alternativas às judiciais, rápidas e efetivas de solução de conflitos intrafamiliares, bem como de sensibilização com respeito à sua gravidade e às conseqüências penais que gera;

d) A multiplicação do número de delegacias policiais especiais para a defesa dos direitos da mulher, dotando-as dos recursos especiais necessários à efetiva tramitação e investigação de todas as denúncias de violência doméstica, bem como prestar apoio ao Ministério Público na preparação de seus informes judiciais.

e) A inclusão nos planos pedagógicos das unidades curriculares de medidas destinadas à compreensão da importância do respeito à mulher e a seus direitos reconhecidos na Convenção de Belém do Pará, bem como ao manejo dos conflitos intrafamiliares.

Neste sentido, logo no artigo primeiro da Lei 11.340/06, está disposto que ela cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e o estabelecimento

de medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

5 - Lei 10683/03

A lei criou a Secretaria Especial de Políticas para as mulheres para o assessoramento na formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres, a elaboração e implementação de campanhas educativas e não-discriminatórias sobre gênero de abrangência nacional, a promoção da igualdade de gênero de maneira interssetorial e interministerial no âmbito nacional e em cooperação com entidades internacionais, públicos e privados, a promoção, acompanhamento e implementação de legislação de ação afirmativa e de ações públicas que visem ao cumprimento dos acordos, convenções e planos de ação assinados pelo Brasil relativos à igualdade entre mulheres e homens e de combate à discriminação. A Secretaria de Políticas para as Mulheres passou a estruturar, a pautar e a aprimorar as políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres, criando normas de atendimento, ações para o aperfeiçoamento da legislação, incentivo à constituição das redes de serviços, o apoio a projetos educativos e culturais de prevenção da violência, ampliação do acesso à justiça e aos serviços de segurança pública. Os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres, o Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, as Diretrizes de Abrigamento das Mulheres em situação de violência, as Diretrizes Nacionais de Enfrentamento à violência contra as mulheres no campo e floresta, as normas técnicas de padronização dos Centros de Atendimento à Mulher em situação de violência, as normas técnicas de padronização das delegacias especializadas, dentre outros documentos, são algumas das fontes para nortear a atuação pelo Ministério Público quando da sua atividade-fim em âmbito da defesa dos direitos difusos e coletivos das mulheres. Em 2011, foi publicada a coleção “Enfrentamento à Violência contra as mulheres”, em seis volumes: 1. A Política Nacional de Enfrentamento à violência contra as mulheres; 2. Rede de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres; 3. Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência Contra as mulheres; 4. Diretrizes Nacionais para o Abrigamento de Mulheres em situação e risco e de violência; 5. Mulheres do Campo e da Floresta – Diretrizes e Ações Nacionais; 6. Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Mulheres. A lei foi revogada pela Lei n. 13.502/17, que estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos

Ministérios, vinculando à Secretaria de Governo da Presidência da República a pauta de formulação, definição de diretrizes e articulação de políticas públicas para as mulheres, incluídas atividades antidiscriminatórias e voltadas à promoção da igualdade de direitos entre homens e mulheres, tendo em sua estrutura a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres.

6 – Decreto n. 7.959, de 13 de março de 2013

Dispõe sobre o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, para o período de 2013 a 2015, altera o Decreto nº5.390, de 8 de março de 2005, e dá outras providências

7 - Decreto nº 7.393, de 15 de dezembro de 2010 Dispõe sobre a Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180

8. Lei no 10.778/03

Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde pública ou provados

9. Decreto nº 7.958 de 13/03/ 2013

Estabelece diretrizes para o atendimento às vítimas de violência sexual pelos profissionais de segurança pública e da rede de atendimento do Sistema Único de Saúde.

10. Lei 12.185 de 01/08/2013

Dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual.

11. Lei n. 13.427/17

Alterou o art. 7º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, que "dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências", para inserir, entre os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS), o princípio da organização de atendimento público específico e especializado para mulheres e vítimas de violência doméstica em geral.

12. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995

Lei que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

13. Lei 9.504/97

A lei que estabelece normas para as eleições, quando alterada pela Lei 12.034/09, prevê que os partidos devam preencher o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo. Também prevê a destinação de tempo de propaganda institucional do Tribunal Superior Eleitoral, em rádio e televisão, para os fins de incentivar a participação feminina na política, texto incluído pela Lei n. 13.488/17.

14. Lei 9096/95

A Lei que dispõe sobre partidos políticos sofreu alterações pela Lei 13.165/15 definindo regras para a aplicação dos recursos oriundos do Fundo Partidário na criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres, além de distribuição de tempo mínimo na propaganda partidária gratuita de rádio ou televisão, destinado à promoção e difusão da participação política feminina.

3.5 JURISPRUDÊNCIAS: Indenizações por danos morais e a Lei 13.467/2017

Atualmente, tem-se por dano moral a lesão de direitos da personalidade todo e qualquer atributo que individualize cada pessoa, independentemente do prejuízo material causado. O dano é ainda considerado moral, quando deste repercutem sentimentos negativos no âmbito sociocultural no qual o sujeito está inserido (REIS, 2008, p.78).

Em sentido mais estrito, Cavalieri Filho (2012, p. 8) entende como dano moral toda violação à dignidade da pessoa humana, direito esse previsto no artigo 1º, inciso III, da Carta Magna, considerado pelo jurista como a essência de todos os direitos personalíssimos. Necessário se faz observar que o dano moral pode se dar para além da esfera individual, sendo possível, portanto, que uma pessoa jurídica sofra dano moral.

Vale ressaltar que as novas classificações concernentes ao dano extrapatrimonial nada mais são do que reflexos dos anseios da sociedade atual no ordenamento jurídico. E todas as classificações anteriormente apresentadas são efetivamente aplicadas no Direito do Trabalho, diante das inúmeras situações vividas por empregados e empregadores numa relação de trabalho.

O dano moral é usualmente visto na Justiça do Trabalho através do assédio

moral, caracterizado por Bomfim Cassar (2012, p. 912) como “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que aferem seu estado psicológico”.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se, genericamente, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador, ou de preposto seu, em face de um determinado trabalhador, com o objetivo específico de atingir sua integridade e dignidade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho, de molde a comprometer o desenvolvimento da atividade laboral. Hipótese em que restou configurado o assédio moral¹³.

O dano extrapatrimonial, até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, era regulamentado tão somente pelo Direito Civil. Diante disso, haviam controvérsias sobre quem seria competente juridicamente para o julgamento de ações de indenização por dano moral decorrentes das relações de emprego, a Justiça Comum ou a Justiça do Trabalho.

Em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei 13.467/2017, a denominada “Reforma Trabalhista”, a qual alterou, de forma substancial, diversos artigos presentes na CLT, além de incluir novas disposições. E, entre essas novas disposições, se encontram os artigos 223-A e seguintes¹⁴, os quais passam a regular o dano

13 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário n. 0000612232 0175100103. Relator: DAMASCENO, André Rodrigues Pereira da Veiga. Data de Julgamento: 07/03/2019, Data de Publicação: 14/03/2019. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692198457/recurso-ordinario-ro-6122320175100103-df/inteiro-teor-692198477?ref=juris-tabs>>. Acesso em: Ago.2021.

14 Consolidação das Leis do Trabalho. “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

extrapatrimonial no âmbito do Direito do Trabalho.

Denota-se que, a partir da entrada em vigor da Lei 13.437/2017, quando se trata de danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho, o Direito Comum deixa de ser aplicado no âmbito do Direito do Trabalho, eis que o novo artigo 223-A da CLT determina, de forma expressa, que “apenas” serão aplicados os novos dispositivos. O artigo 223-B da CLT passa a limitar o direito de reparação somente ao ofendido. Assim, seus sucessores e dependentes não mais podem pleitear a indenização.

Já os artigos 223-C e 223-D da CLT passam a estabelecer, de forma taxativa, quais são os bens juridicamente tutelados por esse instituto, tanto para pessoas físicas, quanto para pessoas jurídicas. Observe-se que diversos direitos de personalidade não foram elencados nos referidos dispositivos, permanecendo, portanto, desprotegidos juridicamente.

Outro ponto importante a ser observado é que a quantificação da indenização terá como base de cálculo o último salário contratual do ofendido.

Por fim, seus parágrafos segundo e terceiro determinam a aplicação do salário contratual do ofensor como base de cálculo, para os casos de dano extrapatrimonial contra pessoa jurídica, e permitem a elevação da indenização até o dobro no caso de reincidência, respectivamente.

Percebem-se as inúmeras incongruências e controvérsias presentes nos artigos 223-A e seguintes, da CLT, o que ainda gera diversos questionamentos, principalmente acerca da constitucionalidade desses dispositivos. O artigo 223-G, introduzido à CLT através da Lei 13.467/2017, é, sem qualquer sombra de dúvidas, o artigo mais criticado pelos doutrinadores e magistrados.

A responsabilidade civil, em quaisquer de seus ramos, sempre procurou buscar a efetiva reparação da vítima, bem como punir e educar o ofensor, de forma que a

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: 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.”.

situação ocorrida não mais se repita. E é exatamente por tais motivos que a legislação brasileira sempre estabeleceu um sistema aberto, deixando que o julgador, ao analisar o fato concreto, estipule indenização de valor justo e razoável.

A Lei 13.467/2017 quebra esse sistema aberto, ao introduzir na legislação trabalhista um sistema de tarifação dos danos extrapatrimoniais decorrente das relações trabalhistas, quantificando esse dano através da constatação dos requisitos previstos nos doze incisos do artigo 223-G, da CLT, determinando graus de ofensa e limitando-as a valores definidos de acordo com o salário contratual do ofendido ou ofensor.

O artigo 223-G permitirá a existência de resultados absurdos, caso interpretado de forma literal. Delgado (2017, p. 143) cita em sua obra algumas dessas disparidades:

a) admitir que a ordem jurídica diferencie as afrontas morais em função da renda das pessoas envolvidas (art. 223-G, §1º, I, II, III e IV); b) admitir que a indenização devida por uma pessoa humana a uma empresa (e vice-versa) se mede pelos mesmos parâmetros monetários do cálculo de uma indenização devida por uma empresa (independentemente de ser líder mundial ou continental de mercado, ou não) a uma pessoa humana (art. 223-G, §2º); c) admitir que a reincidência cometida por certa empresa (que é um ser coletivo, relembre-se) somente se computa se for perpetrada contra a mesma pessoa física (§3º do art. 223-G).

Imperioso observar que a tarifação do dano extrapatrimonial, tal como pretende o artigo 223-G da CLT, é disposição que vai contra o artigo 5º, V e X, da Constituição Federal. Tal dispositivo constitucional prevê que o dano deverá ser reparado proporcionalmente, na medida de sua extensão.

Não suficiente, a quantificação limitada do dano extrapatrimonial, a depender da natureza da ofensa, tal como prevê o artigo 223-G, §1º, I a IV, da CLT, fere diretamente o principal bem tutelado na reparação civil por dano extrapatrimonial – a dignidade da pessoa humana, protegida pelo artigo 1º, III, da Carta Magna.

Através do estudo comparativo entre as novas disposições trazidas pela Lei 13.467/2017, especificamente em relação ao dano extrapatrimonial, foi possível observar a inconstitucionalidade da maioria dos dispositivos previstos no Título II-A da CLT.

Deve-se salientar que o dano pode ter natureza patrimonial (material) ou extrapatrimonial (imaterial). Nesse sentido, Santos (2003, p. 73) leciona que “aquele que sofreu o agravo – tanto moral, quanto patrimonial – não pode ficar sem

ressarcimento. Esta tem sido a tônica da moderna concepção da responsabilidade civil”.

Ainda nessa perspectiva, Martins (2015, p. 66) assevera que “caso haja desrespeito ao íntimo do empregado, haverá dano moral a ser indenizado”, destacando que o instituto da reparação de danos imateriais não é incompatível com os preceitos trabalhistas, muito pelo contrário, vez que o direito do trabalho “também visa proteger a intimidade do trabalhador”.

Nesse sentido, Santos (2015b, p. 193) afirma que qualquer ato ou conduta que infringir direito de personalidade gera o dever de reparar o dano moral gerado.

Deste modo, verifica-se que o conceito de dano imaterial passível de reparação adotado pela doutrina trabalhista é o mesmo adotado pela doutrina civilista, que nada mais é o de que dano extrapatrimonial é aquele que decorre da lesão a direitos de personalidade.

Na literatura pesquisada, muitos autores, como Pires e Afonso Barbosa (2017, p. 341), levantam o questionamento se o rol de direitos de personalidade previsto neste dispositivo é taxativo ou exemplificativo. Ao que Corrêa Vieira (2018, p. 269) afirma: “entender o rol do art. 223-C da CLT como taxativo “[...] ignora a complexidade das relações humanas e a imprevisibilidade das condutas sociais”, de modo que “[...] a alteração não foi capaz de abarcar todas as formas possíveis de se hostilizar um ser humano”.

Independente da atual redação do art. 223-C da CLT, é importante destacar a crítica de Santos e Goulart (2018, p. 44) de que “[...] o rol fechado de direitos é prejudicial tanto aos interesses da pessoa humana quanto da pessoa jurídica”.

Verifica-se, portanto, que é papel da doutrina e da jurisprudência determinar a natureza do rol de direitos personalíssimos previstas no art. 223-C da CLT.

Para a ANAMATRA (2017), a limitação da fixação de valores de indenização prevista em tais incisos é medida inconstitucional, pois priva o Judiciário de seu poder discricionário, limitando o exercício da Jurisdição. Defende que “a restrição ao ofício julgante viola a independência dos juízes para julgar as causa e aplicar a lei de acordo com o texto constitucional e com suas convicções”.

A ANAMATRA, inclusive, suscita que se a tarifação da indenização por dano moral decorrente de ofensa à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas é inconstitucional, a tarifação da indenização por dano moral decorrente da relação

de trabalho, também se mostra inconstitucional.

Outrossim, verifica-se que a tarifação dos danos imateriais viola diversos princípios constitucionais, tais como princípio da reparação integral, da dignidade da pessoa humana, da não discriminação, da isonomia, entre outros. Esta tarifação, possivelmente, fará com que as empresas insiram no risco de seu negócio o pagamento de indenizações por danos imateriais, o que vai de encontro com os princípios basilares do instituto, em especial o da reparação integral.

Por essa razão, a Reforma Trabalhista, no ponto, deve ser declarada inconstitucional. A propósito, tramitam perante o STF quatro ações diretas de inconstitucionalidade que visam a determinar os rumos da aplicação do art. 223-G da CLT às reclamações trabalhistas em curso e seguintes. Veja-se a seguir:

Enunciado 18. Dano Extrapatrimonial: Exclusividade de Critérios

APLICAÇÃO EXCLUSIVA 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 INCONSTITUCIONALIDADE POR OFENSA AOS ARTS. 1º, III; 3º, IV; 5º, CAPUT E INCISOS V E X E 7º, CAPUT, TODAS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL¹⁵.

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - DEFERIMENTO. O dano moral diz respeito à violação de direitos afetos à personalidade, a bens integrantes da interioridade da pessoa, tais como a dignidade, a honra, a imagem, a intimidade, dentre outros, sendo certo que, nos termos dos arts. 223-A, 223-B, 223-C e 223-E, da CLT, fica obrigado à reparação aquele que, por ato ilícito, viola direito e causa dano a outrem, ainda que de cunho exclusivamente moral, garantia que se encontra inserta também no art. 5º, V e X, da CR/88. No desenvolvimento do contrato de trabalho, a reparação moral se impõe quando excessos e abusos são cometidos pelo empregador ou seus prepostos (art. 932, III, do Código Civil), afetando o patrimônio moral do empregado, hipótese dos autos¹⁶.

15 Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27005-danos-extrapatrimoniais-no-direito-do-trabalho-e-sua-reparacao>>. Acesso em: Ago.2021.

16 BRASIL. TRT da 3.ª Região; PJe: 0010105-77.2019.5.03.0158 (RO); Disponibilização: 04/02/2020; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Denise Alves Horta.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - DEFERIMENTO. O dano moral diz respeito à violação de direitos afetos à personalidade, a bens integrantes da interioridade da pessoa, tais como a dignidade, a honra, a imagem, a intimidade, dentre outros, sendo certo que, nos termos dos arts. 223-A, 223-B, 223-C e 223-E, da CLT, fica obrigado à reparação aquele que, por ato ilícito, viola direito e causa dano a outrem, ainda que de cunho exclusivamente moral, garantia que se encontra inserta também no art. 5º, V e X, da CR/88. No desenvolvimento do contrato de trabalho, a reparação moral se impõe quando excessos e abusos são cometidos pelo empregador ou seus prepostos (art. 932, III, do Código Civil), afetando o patrimônio moral do empregado, hipótese dos autos¹⁷.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ART. 223-G DA CLT. PARÂMETROS DE FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. Tratando-se de reclamação proposta sob a vigência da Lei 13.467/17, a questão deve ser decidida à luz da novidade inserta no Título II-A, art. 223-A a G, da CLT. O dispositivo e seus parágrafos apenas indicam parâmetros para fixação da indenização por danos morais pelo Julgador, trazendo maior segurança jurídica aos jurisdicionados, não havendo falar em inconstitucionalidade¹⁸.

DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. Comprovada a culpa stricto sensu em face da negligência da empresa, bem como o dano e o nexo de causalidade entre a atividade desempenhada e o acidente ocorrido (art. 186 e 927, caput, do Código Civil, e art. 223-A e seguintes da CLT), inegável o dever de indenizar, não sendo demais elucidar que a mera ocorrência do sinistro por culpa patronal já denota a existência de dano à moral da empregada¹⁹.

O artigo 223-A determina de forma expressa que, a partir da promulgação da Lei, apenas se aplicarão os artigos deste título em reparação de danos extrapatrimoniais, o que nos parece temerário, pois procura afastar a aplicação subsidiária de outros dispositivos legais, que poderiam ter aplicação subsidiária no processo do trabalho.

Acerca do artigo supra e da problematização ocorrida pela limitação, Vólia Cassar e Leonardo Borges (2018, p. 204) entendem que:

A expressão “apenas” contida no caput do art. 223-A da CLT deixa clara a intenção do legislador de não aplicação de outras normas de mesma hierarquia acerca do dano extrapatrimonial trabalhista. Por esse motivo, a reparação de dano decorrente de responsabilidade objetiva, que está regulada genericamente no Código Civil, não será aplicada por alguns. Muitos defenderão que as lesões morais trabalhistas ocorridas após a vigência da Lei 13.467/2017, decorrentes

17 BRASIL. TRT da 3.ª Região; PJe: 0010352-41.2019.5.03.0099 (RO); Disponibilização: 03/12/2019; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Denise Alves Horta.

18 BRASIL. TRT da 3.ª Região; PJe: 0010105-77.2019.5.03.0158 (RO); Disponibilização: 04/02/2020; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Denise Alves Horta.

19 BRASIL. TRT da 3.ª Região; PJe: 0010212-07.2020.5.03.0023 (RO); Disponibilização: 26/07/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 469; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Paulo Mauricio R. Pires.

de responsabilidade objetiva, não comportam reparação.

Nesse sentido, cumpre ressaltar o quão absurdo seria desprestigiar a responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista, visto que a aplicação literal do artigo 223-A da CLT, quando a essa espécie de responsabilidade, acabar por direcionar o risco da atividade ao empregado, o que não pode ser admitido, até mesmo porque quem auferes lucros pela atividade é o empregador.

Observe-se ainda a tentativa da novel legislação em limitar o âmbito de proteção dos trabalhadores, o que não pode ser permitido, eis que tal conduta viola a ampla tutela da dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, III, da CRFB.

Recorrendo-se a Teixeira (2019, p. 35) reproduz-se o entendimento dos juristas Francisco Meton e Francisco Péricles a respeito do alcance do artigo 223-A advindos de flagrantes inconsistências hermenêuticas, a exemplo do art. 223-A a pretensão de proibição ao julgador trabalhista de aplicar o direito como sistema. Jamais, os juízes apreciarão os pedidos conforme formulados, decidindo o direito posto nas petições. Logo, as regras do Código Civil (arts. 944 a 954), segundo a interpretação que lhes fazem os tribunais competentes, serão amplamente empregadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após efetivar-se o levantamento das pesquisas que se relacionam com o assédio moral no ambiente do trabalho, conceitos, definições, tipos, causas e consequências, bem como o assédio moral ao trabalhador público e a inserção das mulheres nos índices de assédio moral, responde-se afirmativamente a hipótese de que Sim, diante da incapacidade da rede de atenção, em especial a do tratamento jurídico do Estado de Santa Catarina, em atender as demandas de assédio moral, tem-se o desrespeito ao Direito Fundamental do trabalhador.

Demonstrando os resultados obtidos com a pesquisa literária, ressaltando o porquê da assistência jurídica do Direito do Trabalho ainda não ser capaz de efetivar o Direito Fundamental à moral e saúde do assediado apesar das alterações da nova legislação, cuja promessa apresenta-se impraticabilíssima, mesmo pelos mais eufóricos defensores da reforma, haja vista a imprevisibilidade das condutas sociais, a vastidão da criatividade humana, para não dizer da depravação humana.

Algumas distinção das mulheres, físicas e biológicas, as colocam em posição de vítima nas práticas de assédio moral, já que existindo a possibilidade de engravidar, e consequentemente ter responsabilidades referentes a maternidade, as empresas sugerem, sutilmente, que estas não engravidem, restando a elas o receio e medo da continuidade do vínculo empregatício.

Assim, percebe-se cada vez mais instáveis a figura de um Estado e insuficientes a instituição de políticas públicas pelo Governo, surgindo a necessidade de maior atuação de organizações na busca de uma resposta plausível para o controle social.

Resta claro, dessa forma, que a aplicação exclusiva do Título II-A da CLT, no que concerne ao dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, é conduta que viola não somente a ideia kelsiana de adequação das normas inferiores à Constituição Federal, mas viola também o próprio conteúdo da Carta Magna, ao restringir a proteção à dignidade da pessoa humana.

Elogia-se a Reforma Trabalhista por instituir, de forma pioneira no ordenamento jurídico brasileiro, parâmetros mínimos para aferição do valor reparatório de dano imaterial. Porém, verifica-se que a tarifação dos danos imateriais viola diversos princípios constitucionais, tais como Princípio da Reparação Integral, da Dignidade da

pessoa humana, da Não Discriminação, da Isonomia, entre outros. Portanto, demonstrada a evidente inconstitucionalidade dessa novel legislação, considera-se a Reforma Trabalhista, inconstitucional.

Se faz necessária reflexão que o Assédio Laboral não tem sua causalidade nas pessoas que laboram, mas sim na forma predatória de o capitalismo organizar o trabalho, buscar o lucro e expropriar a saúde e as vidas de milhares de trabalhadores(as).

As empresas, órgãos fiscalizatórios, sindicatos e demais partes competentes detém o dever de formar e informar servidores, empregados e estagiários sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada.

Os assediados, devem denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas aos órgãos competentes do Senado Federal ou da empresa prestadora de serviços; buscando ajuda e apoio, se possível, entre familiares e amigos; afastando sentimento de culpa e de inferiorização, optando por apoio psicológico, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.

Enfim, importante destacar que o presente trabalho não buscou exaurir todas as possibilidades de enfrentamento do tema, mas tão somente buscou expor conhecimentos e ideias diversificadas em busca de soluções para o fenômeno do Assédio Moral e críticas pontuais no tocante à nova regulamentação da quantificação de danos imateriais em matéria trabalhista, aguardando-se um diploma legal que realmente se mostre capaz e eficaz no combate desta violência e desrespeito à dignidade humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGENDA GLOBAL N. 6. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género: **Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género**: a Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005), 2. ed., julho de 2013. Disponível em: <<http://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2016/01/Plataforma-Accao-Pequim-PT.pdf>>. Acesso em: Ago. 2021.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.
- AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário**: coleção sinopses para concursos. 4. ed. Salvador: Juspodvim, 2014.
- ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- ARENAS, Marlene Valério dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário**: implicações psicossociais. 341 fls. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Programa de Pós-Graduação em Administração. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/78677>>. Acesso em: Jul./2021.
- ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <[https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/\[...\].pdf](https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/[...].pdf)>. Acesso em: Jun. 2021.
- BARBOZA, Jovi Vieira. **Dano moral**: o problema do *quantum debeatur* nas indenizações por dano moral. Curitiba: Juruá, 2009.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho**: da responsabilidade do empregador: perguntas e respostas, 2. ed., São Paulo: LTr, 2009.
- BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: risco não visível no ambiente de trabalho. 2016. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>> Acesso em: Jun.2021.
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho** (uma jornada de humilhações). São Paulo: PUCSP, 2015.
- BARRETO, Margarida. **Assédio Moral**: A violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/spip.php?article\[...\].](http://www.assediomoral.org/spip.php?article[...].)>. Acesso em: Ago.2021.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- BATALHA, Lílian A. R. **Assédio moral em face ao servidor público**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; GRAMPA, Victor Henrique. As ações afirmativas no direito do trabalho: unindo redistribuição e reconhecimento. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord.). **CLT – 70**

anos de Consolidação. São Paulo: Atlas, 2013. p. 147.

BERTOTTI, Daniela. **A organização mundial do comércio e as cláusulas sociais.** São Paulo: LCTe, 2015.

BOURDIEU, Pierre. **Dominação masculina.** 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BOTELHO, Martinho Martins; VILLATORE, Marco Antônio César. A articulação dos direitos humanos trabalhistas no Brasil: as soluções propostas pela teoria do reconhecimento. In: ALMEIDA, Guilherme Assis de; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.). **A teoria do reconhecimento sob a ótica do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2016.

BOTELHO, Silvane Prisco Corrêa. Assédio moral no ambiente de trabalho. Direito do Trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**, n. 160, ano XX, maio. 2017. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/category/edicoes/revista-160/>>. Acesso em: Jul.2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei PL 4.742/2001.** Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Dec.-Lei 2.848, de 07.12.1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em:<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em:Ago.2021.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei número 199/2012.** Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=\[...\]proposicoesWebExterno\[...\].Tramitacao-PL\[...\].2012](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=[...]proposicoesWebExterno[...].Tramitacao-PL[...].2012)>. Acesso em: Ago.2021.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei PL 2.369/2003.** Dispõe sobre o assédio nas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681>>. Acesso em: Ago.2021.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 9.341/201753:** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166178>>. Acesso em: Ago.2021.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei número 7.461/2017.** Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao? \[...\]](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao? [...])>. Acesso em: Ago. 2021.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei PL 6.757/2010.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837>>. Acesso em: Ago.2021.

_____. **Código Civil. Lei nº10.406, de 10 de jan. 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: Maio.2021.

_____. **Código de Defesa do Consumidor.** Lei nº8.078, de 11 set. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em: Jul. 2021.

_____. **Código de Processo Civil.** Lei nº13.105, de 16 mar. 2015. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: Jul. 2021.

_____. **Constituição (1824). Constituição Política do Império do *Brazil***. Rio de Janeiro, 1824. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: Abr. 2021.

_____. **Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: Abr. 2021.

_____. **Constituição (1937). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: Maio 2021.

_____. **Constituição (1946). Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: Maio 2021.

_____. **Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: jun. 2021.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao\[...\].htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao[...].htm)>. Acesso em: Abr. 2021.

_____. **Dec.-Lei 5.452, de 01.05.1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto-lei/Del5452.htm>>.

_____. **Emenda Constitucional n. 01 (1969)**. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24.01.1967. Brasília, 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: Jun. 2021.

_____. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: Set.2021.

_____. **Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992**. Congresso Nacional. Brasília, DF, 1992.

_____. **Lei 11.948, de 16.06.2009**. Constitui fonte adicional de recurso para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm>. Acesso em: Jul. 2021.

_____. **Lei 10.406, de 10.01.2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: Jul. 2021.

_____. **Lei 9.029, de 13.04.1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/cCivil_\[...\] HTM](http://www.planalto.gov.br/cCivil_[...] HTM)>. Acesso em: Ago. 2021.

_____. Ministério do Trabalho. **Cartilha O ABC da Violência contra a mulher no trabalho**, 2018. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho\[...\].pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho[...].pdf)>. Acesso em: Ago.2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5870. Relator: Min. Gilmar Mendes. Requerente: **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)**. Distribuída em 22/12/2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>>. Acesso em: Ago.2021

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Acórdão nº: 20160520082** – Processo: 0000452-16.2013.5.02.0085. Recorrente: Carrefour Supermercado C Indústria LTDA. Tamara da Silva Santos. Recorrido: Galpão Gourmet Arte em Alimentação LTDA. Desembargador relator: Donizete Vieira da Silva. São Paulo, SP, 20 de julho de 2016. Disponível em: <<https://aplicacoes1.trt2.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=5533612>>. Acesso em: Ago. 2021.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. **Estado, aparelho do Estado e sociedade civil**. Brasília: ENAP: 1995

CAHALI, Yusef Said. Dano Moral. **Revista dos Tribunais**, 2011. Disponível em: <[https://www.livrariart.com.br/?gclid=\[...\]](https://www.livrariart.com.br/?gclid=[...])>. Acesso em: Jun. 2021.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, 5 de agosto de 2021.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral: acidente laboral**. São: Paulo: LTr, 2011.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 11, n. 2, pp. 177-192, 2008. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i2p177-192>>. Acesso em: Jul.2021.

CAPPELLE, Monica Carvalho Alves; MELO, Mariene Catarina Oliveira; BRITO, Maria José Menezes; BRITO, Mozar José de. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 2, jul./dez. 2004.

CARNEIRO, Sérgio Antônio Martins. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas. A experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, 57(1), 23-49, 2006. Disponível em: <<file:///C:/Users/macedo/Downloads/188-666-1-PB.pdf>>. Acesso em: Jul. 2021.

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. Campanha “**Pare e Repare**: Por um ambiente de trabalho positivo. 2019. Disponível em: <[https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%\[...\]](https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%[...])>. Acesso em: Ago. 2021.

CARVALHO, Doriane J.P. **Assédio moral na administração pública**. Cuiabá: Sindicato dos Fiscais de Tributos Estaduais do Mato Grosso, 2009. Disponível em: <[http://www.sinfate.com.br/pgControler.php?acao=\[...\]](http://www.sinfate.com.br/pgControler.php?acao=[...])
<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article269.%20Acesso>>. Acesso em:

Ago.2021.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CATTELAN, Jeferson Luiz. **Assédio moral à luz da reforma trabalhista**. Curitiba: Juruá, 2019.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed., São Paulo: Atlas, 2012.

CISNE, Lúcio Flávio R.; CLÁUDIO, Maria do Rozário; MONTEIRO, Valdênia Brito. (org.). **Mulher, vulnerabilidade e justiça socioambiental**. Recife: Instituto Humanitas, 2017.

CORREA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2021.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; MAIOR, Jorge Luiz Souto (org.). **Curso de direito do trabalho: Direito Processual do Trabalho**, vol. IV. São Paulo: LTr, 2009, p.77.

COSTA, Ana Cristina da; REUSCH, Patricia Thomas. O assédio moral nas relações de trabalho sob a perspectiva de gênero. **XI Seminário Internacional de demandas e políticas públicas na sociedade contemporânea**. VII Mostra de Trabalhos Jurídicos Científicos. EDUNISC. Santa Cruz do Sul, 2014. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/11762/1603>>. Acesso em: Jul./2021.

COSTA, Romena Macedo Ferro. **Assédio moral e sentido do trabalho para servidores públicos municipais de Curitiba**: Um estudo com enfermeiros e técnicos de enfermagem. 200fls. Dissertação. (Mestre em Administração). Programa de Pós-Graduação, da Universidade Tecnológica do Paraná. CURITIBA, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4920/2/assediomoralenfermeirosenfremagem.pdf>>. Acesso em: Ago.2021.

COTANDA, Fernando Coutinho. Trabalho, sociedade e Sociologia. In: HORN, Carlos Henrique. **Relações de trabalho no mundo contemporâneo**: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: UFRGS, 2011.

COUTO, Maria Cláudia Giroto do. **Lei Maria da Penha e princípio da subsidiariedade**: diálogo entre um direito penal mínimo e as demandas de proteção contra a violência de gênero no Brasil. São Paulo: IBCCRIM, 2017.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários a Lei antitruste: Lei n. 8.884, de 11.06.1994**. Rio de Janeiro: Forense, Rede Virtual de Bibliotecas, 1996. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rededevirtual.bibliotecas:livro:1996;000178128>>. Acesso em: Jul.2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, v. 6. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

DOURADO, Augusto. **A importância do servidor público, seus direitos e deveres**. Artigo publicado no Portal do Servidor do Estado da Bahia, 2015.

Disponível em: <[http://www. antigoportaldoservidor.ba.gov.br/ noticias/orientacao/importancia-do-servidor-publico-...](http://www.antigoportaldoservidor.ba.gov.br/noticias/orientacao/importancia-do-servidor-publico-...)>. Acesso em: Ago.2021.

FACHETTI Silvestre, G. e FIGUEIRA MARCHIORI, B. As recentes caracterizações do dano moral no Superior Tribunal de Justiça: *pretium doloris* ou prejuízo *in re ipsa*?. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**, vol. 7, n. 3 out. 2020, p. 221-237. Disponível em: <<https://doi.org/10.19092/reed.v7i3.445>> Acesso em: Jul. 2021.

FARIA, José Eduardo. **O Direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 2014.

FARIA, Eduardo Silva. **Mecanismos de controle e práticas de assédio moral**. Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães & URIAS, João. (coord.). **Direito ambiental do trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. Saúde, ambiente e trabalho**: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho. v. 1. São Paulo: LTr, 2013.

FERNANDA RODRIGUES TEIXEIRA. **O Dano Extrapatrimonial no Direito do Trabalho**: Uma análise sobre a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista. 61fls. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC. Graduação em Direito). Faculdade de Direito "Professor Jacy de Assis". Universidade Federal de Uberlândia, 2019.

FERRAJOLI, Luigi. **Por uma teoria do direito e dos bens fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral**: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 8. ed. Rio de Janeiro: Positivo, 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FRED, Filho. **O assédio moral, nos mínimos detalhes**. 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-assedio-moral-nos-minimos-detalhes>>. Acesso em: Jul. 2021.

FREITAS, M. E; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FUJIOCA, Ken; CORTAT, Ana. **Hostilidade, silêncio e omissão**. Disponível em: <<https://grupodeplanejamento.com/hostilidade-silencio-e-omissao/>>. Acesso em: 26 jun.2019.

GITELMAN, Suely Ester. Assédio Moral. Enciclopédia Jurídica da PUCSP, **Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, Julho de 2020. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>>. Acesso em: Jul. 2021.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

GUEDES, Fernando Grass. **Assédio moral no direito do trabalho e a aplicação da teoria da indenização punitiva no quantum indenizatório**. 2015. 126p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 2015. Disponível em: <<http://www.bu.ufsc.br/teses/PDPC1191-D.pdf>>. Acesso em: Ago. 2021.

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. As vulnerabilidades decorrentes da divisão do trabalho por questão de Gênero. In: CISNE, Lúcio Flávio R.; CLÁUDIO, Maria do Rozário; MONTEIRO, Valdênia Brito. (org.). **Mulher, vulnerabilidade e justiça socioambiental**. Recife: Instituto Humanitas UNICAP, 2017.

GONÇALVES, Valdenice de Cássia. Assédio moral nas relações de trabalho. **JUSBRASIL**, 2020. Disponível em: <<https://valdeniceg.jusbrasil.com.br/artigos/909723958/assedio-moral-nas-relacoes-e-trabalho>>. Acesso em: ago. 2021.

GROSSI, M.P; SCHENDEILWEIN, I.L.; MASSA, J.M. Agora é com elas: discriminação tem gênero no Brasil. **GVEXECUTIVO**, V. 12, N. 1, jan/jun 2013. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/20625/19360>>. Acesso em: Ago.2021.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **ASSÉDIO MORAL: gestão por humilhação**. CURITIBA: JURUÁ, 2018.

HIRATA, Helena. **Taller las transformaciones del trabajo: género, flexibilización e inserción laboral femenina**. Santiago: CEM, 2004.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

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

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

ISQUIERDO, Larissa Bozza. **Pensando o gênero nas relações internacionais**. Universidade Federal do Paraná. 2014. Disponível em: <[www.humanas.ufpr.br/portal/nepri/files\[...\]/internacionais.pdf](http://www.humanas.ufpr.br/portal/nepri/files[...]/internacionais.pdf)>. Acesso em: Ago.2021.

JABUR, Gilberto Haddad. Liberdade de pensamento e direito à vida privada: conflitos entre direitos da personalidade. Rede Virtual de Bibliotecas, **Revista dos Tribunais**, 2000. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2000;000572716>>. Acesso em: Jul.2021.

JUSTIÇA DO TRABALHO. 2019. Notícias Institucionais. **Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres**. Disponível em: <[https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/\[...\]-mulheres](https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/[...]-mulheres)>. Acesso em: Ago. 2021.

KONIK, J.; CORTINA, L. M. Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality. **Social Justice Research**, v. 21, n. 3, pp. 313–337, set.

2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s11211-008-0074-z>>. Acesso em: Jul.2021.

KOSOP, Roberto José Covaia. **Decolonialidade e dignidade da vida**. Curitiba: Juruá, 2020.

LEITE, Alice Iana Tavares. **Assédio moral no âmbito hospitalar**: estudo com profissionais de enfermagem. 104 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2012. Disponível em: <[>. Acesso em Jul.2021.](https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/5073/1/arquivototal.pdf[...])

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 3. 2018.

LIMA, Gustavo Henrique Alves; SOUZA, Santana de Maria Alves. Violência psicológica no trabalho da enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**. set-out; 68(5): 817-23, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v68n5/0034-7167-reben-68-05-0817.pdf%3e.%20>. Acesso em: Jul.2021

LOPES, Gabriela Colturato; OLIVEIRA, Lourival José. Das formas de prevenção do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Orbis**. v. 2, n. 2, 2011.

LUDWIG, Marcos de Campos. Direito Público e Direito Privado: A Superação da Dicotomia. In: Martins-Costa, Judith (org.). **A Reconstrução do Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p.94.

MACEDO SOARES, F. H.; PEREIRA DA SILVA, G. O assédio moral nas relações de trabalho sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista do CEPEJ**, Salvador, vol. 21, pp 205-243, jul-dez 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Breves considerações sobre a história do direito do trabalho no Brasil. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (org.). **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007. v. 1, p. 76.

MANHABUSCO, José Carlos; MANHABUSCO, Gianncarlo Camargo. **Responsabilidade civil objetiva do empregador decorrente de acidente do trabalho e do risco da atividade**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. **Psico-USF**, v. 16, n. 2, p. 163-173, mai./ago. 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pusf/a/SMbrYSNRJvt7KnsxHsD746x/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: Jul.2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**.4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018.

MATOSO, Leonardo Magela Lopes. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Urutagua**, n. 33, p. 13-27, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Urutagua/article/view/28276>>. Acesso em:

jul.2021.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**.7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**: doutrina e jurisprudência. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

MENEZES, C.A.C. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**: síntese trabalhista, Porto Alegre: Síntese, n. 169, julho 2003.

MENEZES, Deyvison Emanuel Lima de. **Assédio moral como ato de improbidade administrativa**. Disponível em:

<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos\[...\]](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos[...]&caderno=4)>. Acesso em: Ago.2021.

MESSIAS da SILVA, Leda Maria. **O assédio moral na administração pública**. São Paulo, LTr, 2015.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho; BARACAT, Eduardo Milléo. Assédio moral: características e prevenção. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 90, jul. 2011.

Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo\[...\]&artigos_leitura](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo[...]&artigos_leitura)>. Acesso em:

Maio.2021.

MOREIRA, Beatriz Marcella Della Mura. Assédio moral no ambiente de trabalho.

Direito do Trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**, n. 161, ano XX, jun. 2017. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/category/edicoes/revista-160/>>. Acesso em:

Jul.2021.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil**: Parte Geral. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do trabalho. Relações individuais e coletivas do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 33.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**.3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**. 4. ed., São Paulo: Saraiva, 2013.

NUNES, Ana Vieira de Lima; LINS, Samuel Lincon Bezerra. Servidores Públicos Federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Rpot**. v. 9, n.1, jan./jun., p. 51-67, 2009. Disponível em:

<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v9n1/v9n1a04.pdf>>. Acesso em: Ago.2021.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, Universidade Federal de Santa Catarina, Departamento de Administração, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil, 2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C190 - Convenção sobre Violência e Assédio**, 2019. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::\[...\]&C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::[...]&C190)>. Acesso em: 29.Set.2021.

PEQUIM. Declaração e Plataforma de Ação de Pequim 4ª Conferência Mundial

sobre a Mulher – Pequim (1995): “**Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz**”. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>>. Acesso em: Ago.2021.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 8. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

PIRES, José Calixto de Souza; MACEDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. Artigos. **Rev. Adm. Pública**, 40 (1), Fev 2006. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000100005>>. Acesso em: Jul. 2021.

PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. A dimensão patrimonial do dano moral na reforma Trabalhista: análise e questionamentos acerca dos novos arts. 223-A a 222-g da CLT. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017, p. 334-348.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

RAMOS, Guerreiro. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2020.

REGO, Raquel Santana. Assédio Moral nas Relações de Trabalho na esfera da Administração Pública Direta. Direito do Trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**, ano XXIV, n. 208, maio. 2021, [s:p.]. Disponível em: <[https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/assedio-moral-nas\[...\]na-esfera-da-administracao-publica-direta](https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/assedio-moral-nas[...]na-esfera-da-administracao-publica-direta)>. Acesso em: Ago. 2021.

REIS, S. P. **Dignidade Humana e Danos Extrapatrimoniais**. 2008. 112p. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008, p. 78. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12271/12271_1.PDF>. Acesso em: Jul.2021.

RIBEIRO, Claudirene Andrade. **Meio Ambiente do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2017.

RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade civil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

RIZZATTO NUNES, Luiz Antônio. **Curso de Direito do Consumidor**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

RODRIGUES, Alessandra Jacobi; KIELING, Janine Monteiro. Assédio Moral em Estudantes Trabalhadores e sua Relação com o Bem-Estar no Trabalho. **Interação em Psicologia**, v. 20, n. 3, 2017. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/29684>>. Acesso em: Jul.2021.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Antônio Jeová. **Dano moral indenizável**. 4. ed. rev., ampl. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Negociação Coletiva de Trabalho nos setores Público e Privado**. São Paulo: LTr, 2015b.

SANTOS, Francisca Karoline Falcão dos. **O assédio moral no trabalho em face dos direitos de personalidade da mulher**. 60fls. Trabalho de Conclusão de Curso

(TCC). Especialização em Direito Constitucional e Direito Processual Constitucional do Centro de Estudos Sociais Aplicados. Universidade Estadual do Ceará, 2015a.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Minas Gerais: Leeditathi Editora Jurídica, 2006.

SCABIN, Roseli Fernandes. O direito do trabalho como limitador do poder econômico. In: CAVALCANTE, J. de Q. P.; VILLATORE, M. A. C.(coord.). **CLT – 70 Anos de Consolidação**: uma reflexão social, econômica e jurídica. São Paulo: Atlas, 2013.

SEGANFREDO, Cassiel Gomes. **Conduta de assédio moral no ambiente de trabalho**: causas, características, precedentes jurisprudenciais e formas de prevenção. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Curso de Direito da Universidade de Caxias do Sul – CPRA, NOVA PRATA, 2020. Disponível em: <[https://repositorio.uces.br/xmlui/bitstream/handle/11338/6443/TCC%20\[...\]](https://repositorio.uces.br/xmlui/bitstream/handle/11338/6443/TCC%20[...].)>. Acesso em: Jul./2021.

SILVA, Antônio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, Fernanda Bueno Fonseca; ALMEIDA Silva Sidneia Faria. **Caracterização do assédio moral nas relações de trabalho**, 2009. Disponível em: <<file:///C:/Users/macedo/Downloads/3340-5193-1-PB.pdf>>. Acesso em: Ago.2021.

SILVA, José Afonso da Silva. **Direito ambiental constitucional**. 9. ed., São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVA, JR., João Silvestre da. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados**: um estudo caso-controle entre os segurados da Previdência Social. 2012. 124p. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental). Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-26102012-134845/pt-br.php>>. Acesso em: Ago. 2021.

SILVA, Sarah Cristina Andrade; BITTAR, Cléria Maria Lobo. O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**. Franca, v.17, n.1, p.301-322, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/rev_cesumar/article/view/1909>. Acesso em: Jun. 2021.

SKOGSTAD, A. et al. *Testing the Work Environment Hypothesis of Bullying on a Group Level of Analysis: Psychosocial Factors as Precursors of Observed Workplace Bullying*. **Applied Psychology**, vol. 60, nº 3, p.475-495, 2011.

SOARES, Ângelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 284-286, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a09v37n126.pdf>>. Acesso em: Ago.2021.

SOARES, Ângelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p.195-202, 01 jul. 2012.

SOARES, Celso. **Direito do trabalho**: a realidade das relações sociais. São Paulo: LTr, 2015.

SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SPÉZIA, ALEXANDRE. **Assédio moral contra mulheres**: Um estudo sobre as ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo. 97fls. Dissertação (Mestrado em Turismo). Centro de Excelência em Turismo – CET da Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2018.

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

TAVARES, Daniela Sanches. **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos**: uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um tribunal judiciário federal. Dissertação. (Mestrado). São Paulo, 2003. Disponível em: <[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/\[...\].pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/[...].pdf)>. Acesso em: Ago.2021.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. LTr. São Paulo, 2009.

TELES, Ney Moura. **Direito Penal**. São Paulo: Editora de Direito, 1996.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade Civil. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

VIZZACCARO-AMARAL, Carlos Eduardo; VIZZACCARO-AMARAL, André L.; VIZZACCARO-AMARAL, Sérgio A. Assédio moral indireto e direto social: reestruturação produtiva à judicialização as relações de trabalho: uma revisão da literatura (2008-2011). **Revista da Rede de Estudos do Trabalho (RET)**, ano. V., n. 9, 2011.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Introdução ao pensamento jurídico crítico**. São Paulo: Saraiva, 2015.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.

ZILFRAN, Araújo Ferreira; FEITOSA, Anny Kariny. Aspectos Teóricos, Conceituais e Jurídicos do Assédio Moral no Trabalho. **Revista Controle**, v. 13, n. 1, p.243-261, 2015. Disponível em: <[file:///C:/Users/macedo\[...\]/ConceituaisEJuridicosDoAssedioMora\[...\].pdf](file:///C:/Users/macedo[...]/ConceituaisEJuridicosDoAssedioMora[...].pdf)>. Acesso em: Ago.2021.