

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

Fernanda Heloisa Macedo Soares*

Gustavo Pereira da Silva**

RESUMO: O presente estudo tem como objetivo abordar a presença do assédio moral nas relações de trabalho, pois sua ocorrência pode caracterizar sérios danos psíquicos e até físicos no trabalhador. Diante disso pretendeu-se trazer à baila a evolução histórica acerca dos direitos trabalhistas e a repercussão do assédio moral nas relações laborais, ao longo dos tempos, e conseqüentemente suas distintas modalidades, além dos personagens que atuam nessa prática do delito. Destacou-se, também, a possibilidade de reparação de danos por parte do causador nas questões de assédio moral no ambiente laborativo e a forma que possa ocorrer essa possível reparação. O principal enfoque é como o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana possui relevância no fenômeno do tratamento preventivo do assédio moral no ambiente de trabalho e pode ser utilizado como embasamento para fundamentá-lo. Utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica, observando a divergência apresentada pela doutrina quanto ao assunto, havendo, assim, grandes lacunas a serem preenchidas, na questão do quanto a indenizar.

* Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário Eurípedes de Marília (2002) e Mestrado em Direito pelo Centro Universitário Eurípedes de Marília (2010). Atualmente é docente da Faculdade Evangélica de Goianésia, Advogada - Ordem dos Advogados do Brasil - Seção de Goiás e São Paulo. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Civil.

** Bacharel em Direito pela Faculdade Evangélica de Goianésia. Advogado - Ordem dos Advogados do Brasil - Seção de Goiás.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Relações de Trabalho; Dignidade da Pessoa Humana; Reparação de Danos.

ABSTRACT: This study aims to address the presence of bullying in labor relations because its occurrence may characterize serious psychological and even physical damage to the worker. Thus it was intended to bring up the historical evolution about labor rights and the impact of bullying in industrial relations, over time, and consequently its different modalities, in addition to the characters engaged in this practice of the offense. It was emphasized also the possibility of repairing damage caused by the on bullying issues in the employees' environment and how that may occur this possible repair. The main focus is as the constitutional principle of human dignity is relevant in the bullying phenomenon in the workplace and can be used as a basis to substantiate it. was used as methodology the literature, noting the divergence presented by the doctrine on the matter, having thus large gaps to be filled, the question of how to compensate.

KEYWORDS: Moral harassment; Work Relationships; Dignity of Human Person; Damage Repair.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Relação de Trabalho. 2.1 Breve Noção Histórica; 2.2 Ambiente de Trabalho; 2.3 Trabalho como Garantia da Dignidade da Pessoa Humana; 3 Assédio Moral na Relação de Trabalho; 3.1 Contexto Histórico do Assédio Moral no Brasil; 3.2 Assédio Moral e as Leis Trabalhistas; 3.3 Sujeitos do Assédio Moral na Relação de Trabalho; 4 Reparação de Dano Causado ao Trabalhador Vítima de Assédio Moral; 4.1.

Responsabilidade Civil; 4.1.1 Responsabilidade Civil nos Casos de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho; 4.2 Consequência Jurídica; 5 Considerações Finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

Ao que se observa na globalização, a sociedade se torna mais complexa e, não obstante, também as relações de trabalho, ao passo em que o assédio moral toma proporções mais evidentes e alastrantes no ambiente de trabalho.

O assédio moral ocorre nas relações de trabalho desde seu surgimento, pois os trabalhadores sofriam, desde a época da escravatura até os dias atuais, com o tratamento que era dado por seus superiores para que sempre se mantivessem na condição de subordinado.

Desta feita, o ordenamento jurídico tem se debruçado em controvérsias almejando a tutela da dignidade dos trabalhadores que são reféns da conduta que pode ser caracterizado como assédio moral, criando assim, dispositivos legais ou outros meios que buscam prevenir ou reparar o dano que foi causado e punir aquele que o causou. Assim, estudar-se-á de forma aprofundada o que consiste o assédio moral, como que este fenômeno social passou a fazer parte da atenção ao ordenamento jurídico, bem como de forma sumária irá abordar o contexto histórico das relações de trabalho, com o fim de em tese descobrir a origem desta conduta tão maliciosa que tanto denigre a evolução da sociedade e do mercado de trabalho.

A dignidade da pessoa humana tem relevante papel na proteção do trabalhador, pois a Carga Magna traz como principal princípio, a proteção da pessoa como condição de existência digna e harmoniosa.

O presente trabalho tem como objetivo geral explicar sobre o fenômeno social do assédio moral nas relações de trabalho, com enfoque em suas distintas formas, bem como suas consequências jurídicas e como objetivo específico trazer à tona a forma que é tratado esse acontecimento em nosso meio jurídico, ou seja, ao ser identificado como será reparado esse dano ocasionado.

Pretende-se, assim, demonstrar que ao priorizar a dignidade da pessoa humana, o assédio moral é fato repudiado nas relações de trabalho, pois pode vir a acontecer tanto de forma velada quanto explícita, porém não denunciada, por receio de que esse empregado possa vir a perder seu emprego, que garante seu sustento e de sua família, trazendo, assim, um prejuízo financeiro e social, pois esse empregado pode sofrer danos, tanto do empregador quanto de outro empregado no ambiente de trabalho.

A metodologia utilizada para esse trabalho é a pesquisa bibliográfica, dedutiva e qualitativa, onde se baseou na doutrina e jurisprudência para fundamentar a questão do assédio moral no ambiente do trabalho.

Diante disso, ao longo do artigo será feita uma abordagem entre a evolução histórica do trabalho, analisando os ambientes de labor, observando se os mesmos dão como garantia ao empregado parte hipossuficiente nas relações advindas das relações trabalhista, tendo essa por sua vez, o princípio da dignidade da pessoa humana, deste modo passando ao conceito do assédio moral nas relações laborais e o seu contexto histórico no Brasil e mundo, por fim, como é o

entendimento segundo a posição majoritária jurisprudencial do ordenamento jurídico brasileiro, e as consequências a quem pratica o assédio moral nas relações trabalhistas.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO

Compreende-se que no Direito existe a figura do vínculo jurídico e a relação de trabalho é um gênero deste vínculo, podendo ser física ou jurídica, onde é configurado quando uma pessoa natural presta serviços à outra almejando uma contraprestação.

2.1 Breve Noção Histórica

Observa-se no decorrer da construção da sociedade o labor humano sofre até a contemporaneidade com a sua desvalorização e desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, pode-se tomar como exemplo a escravatura, onde o trabalho era mal visto tendo em consideração que era uma atividade exclusiva dos escravos, fazendo surgir a divisão de classes sociais.

Martins (2014) leciona que a priori é pertinente analisar o direito do trabalho em sua origem e o seu avanço, bem como o surgimento e transformações de institutos que surgiam no campo do direito do trabalho. Assim, oportuno se faz conceituar as relações de trabalho, relações estas que serão o cerne do presente artigo.

Diante de tal afirmação, é apropriado destacar as palavras de Vilanova (apud Diniz 2014, p. 16):

Todo conhecimento jurídico necessita de um conceito de direito. O conceito é um esquema prévio, um ponto de vista anterior, munido do qual o pensamento se dirige à realidade, desprezando seus vários setores e somente fixando aquele que corresponde às linhas ideais delineadas pelo conceito

Neste sentido, continua a autora ao tratar acerca dos conceitos no sentido de "sendo o conceito um suposto da ciência do direito, ela jamais poderá determiná-lo. Assim, a definição essencial do direito é tarefa que ultrapassa a sua competência". (DINIZ, 2014). Entretanto, devido uma divisão metódica que propõe o presente trabalho, há a nítida necessidade de conceituarmos o trabalho em suas diferentes dimensões.

Nesta perspectiva, Barros (2012, p. 43), diz que: "o termo do trabalho, segundo alguns dicionários etimológicos, deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa 'martirizar com o *tripalium*' (instrumento de tortura composto de três paus)". Ainda nos dizeres da referida autora, a mesma, cita uma passagem das sagradas escrituras, no livro de Gênesis, como fonte de justificação para as origens mais remotas que se tem da gênese do trabalho da seguinte forma:

Sustenta-se que os primeiros trabalhos foram os da Criação. É o que se infere do Pentateuco, mais precisamente do livro Gênesis, que narra a origem do mundo: "Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou..." (Gen. 2:2). O trabalho não tem aqui conotação de fadiga e o repouso é desprovido do sentido de recuperação de esforços gastos. Do mesmo livro Gênesis consta que "... o Senhor Deus tomou o homem e o colocou no

paraíso de delícias para que o cultivasse e guardasse...” (Gen. 2:15). Verifica-se dessa passagem que, mesmo antes do pecado original, Adão já trabalhava. O trabalho é uma possibilidade de continuar a obra criadora de Deus.

Noutra vertente, Martins (2007) leciona que é pertinente destacar as mudanças, que no decorrer do tempo à relação de trabalho passou, desde a *locatio conductio*, ou seja, o trabalhador locava suas energias, essas que por sua vez eram empregadas em forma bem feitas através e como contraproposta o trabalhador ganhava algo em troca do serviço do aluguel de suas energias.

Segundo explica Delgado (2008), outro sistema de produção em que também fora utilizado o emprego de uma quantidade grande de trabalhadores na antiguidade mais precisamente com início no século IV, foi o feudalismo, no qual os senhores feudais donos de grandes propriedades de terras, davam proteção política e militar e em troca de tal feito era exigido o regime de servidão, no qual os trabalhadores “servos” eram obrigados a labor as terras, porém não em regime de escravidão.

Delgado (2008) assevera, ainda, que com a criação da máquina a vapor, mudou-se o cenário resultando deste modo nos marcos históricos como a Revolução Francesa ocorrida no ano de 1791 e a primeira Revolução Industrial, que ocorrera na Inglaterra no final do século XVIII, e início do século XIX, na qual foi empregada a máquina nas indústrias, o que ocasionou a substituição da mão de obra até então empregada, pelo uso constante de máquinas até mesmo no meio rural, deste modo acarretando em um grande número de pessoas desempregadas, que se submetiam a jornadas de trabalhos exaustivas,

salários miseráveis, e a precariedade em que se encontravam devido ao risco que as máquinas ofereciam sendo deste modo constante os acidentes com empregados e os empregadores não eram responsabilizados.

Surgem os primeiros movimentos reivindicatórios, e posteriormente as revoltas seguidas de greves, assim obrigando os governantes tomarem medidas para conter os motins, foi criada a Lei de Peel, com a finalidade de resguardar os direitos dos trabalhadores e lhes proporcionar melhores qualidades de labor, bem como assegurar garantias a estes, segundo entendimento de Delgado (2008).

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, 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.

No Brasil, o trabalho se iniciou a partir do seu descobrimento no qual os índios foram feitos escravos, seguidos em 1570, com importação de negros trazidos da África que também foram escravizados substituindo mais tarde os indígenas.

Deste modo, o marco inicial das leis trabalhistas no Brasil se deu no ano de 1888 quando foi promulgada a Lei Áurea, pela princesa Isabel a qual aboliu a escravidão, pois foi um norte que viria a ser agregado com outros ideais que surgiriam após este ato.

A situação do trabalhador brasileiro evoluiu com o advento da Constituição Federal de 1891, a qual concedeu liberdade de exercer qualquer profissão, porém foi a Constituição de 1934 que trouxe leis trabalhistas expressas pela primeira vez na redação do texto constitucional, diante de tais acontecimentos há de se destacar a Era Vargas, onde foram criadas medidas que visavam propiciar direitos e garantias aos trabalhadores tais como, carteira de trabalho, salário mínimo, descanso semanal remunerado, jornada diária de oito horas e a previdência social, propiciando deste modo mais tarde, mais propriamente dito no dia 01 de maio do ano de 1943, a criação da Consolidação das Leis de Trabalho .

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.

2.2 Ambiente de Trabalho

A proteção à dignidade das pessoas é prevista na Constituição Federal de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Isso significa que o princípio da dignidade da pessoa humana

deve ser respeitado no âmbito de todas as relações sociais, inclusive no âmbito das relações trabalhistas. O artigo 1º da Constituição Federal de 1988 da República Federativa do Brasil dispõe sobre os princípios da República Federativa do Brasil, sendo eles a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

A dignidade da pessoa humana é esclarecida por Moraes (2013, p. 48) no que tange ao princípio em escopo:

O princípio fundamental consagrado pela Constituição Federal da dignidade da pessoa humana apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes.

Dentre os princípios constitucionais figura aquele que é o mais importante no contexto do assédio moral nas relações de trabalho que é o princípio da dignidade da pessoa humana por refletir a ideia da proteção da pessoa humana em face do Estado e também quanto aos demais indivíduos. Assim, o Estado deve atuar de forma a garantir as condições mínimas materiais para que as pessoas mantenham a sua dignidade. Por outro lado, entre pares, nas relações humanas em geral e nas relações de trabalho em particular, pressupõe-se o tratamento igualitário entre os semelhantes e reciprocamente.

Também é importante observar que está consagrado constitucionalmente o princípio dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, preceituado no art. 170 da Constituição Federal de

1988. Percebe-se, portanto, que o texto constitucional vigente corrobora com o entendimento de que aos trabalhadores é assegurada a sua dignidade, que está acima dos problemas econômico-sociais e deve ser respeitada nas relações de trabalho.

Araújo e Nunes Júnior (2014, p. 144) tecem as seguintes considerações:

A valorização do trabalho e a livre iniciativa, indicados igualmente como fundamentos de nossa ordem econômica pelo art. 170, indicam que não só o Brasil adota o sistema capitalista, calcado na liberdade de empreendimento, como que um dos papéis de regulação do sistema econômico atribuído ao Estado é o de valorizar o trabalho, promovendo, portanto, a sua proteção, quer em relação ao empregador, quer em relação a vicissitudes econômico-sociais ambiental, considerado este em seu aspecto físico ou natural.

Ao lado das disposições constitucionais e da interpretação dos Tribunais o Conselho Federal de Medicina editou a Resolução nº 1.488/1998 reconhecendo a vulnerabilidade dos trabalhadores nas relações trabalhistas: Para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) deve-se recorrer aos exames complementares, quando necessários. Assim, o consenso se evidencia no sentido de se considerar que o ambiente de trabalho é o espaço em que de um lado está o empregador e do outro o empregado, mas nem sempre sob o império do princípio da igualdade.

O ambiente de trabalho pode trazer desigualdades de insalubridade e periculosidade em face das atividades laborativas e não

raro encontra-se em certas ocasiões a submissão hierárquica do trabalhador às chefias de tal maneira que ferem diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana; podem-se exemplificar situações em que a ofensa recai não só no corpo do trabalhador pelo esforço físico despendido nos cumprimentos de suas funções, mas na ofensa ao respeito, à moral, ao decoro e recato do trabalhador que atura em face da necessidade do emprego para sustento próprio e da família.

2.3 Trabalho como Garantia da Dignidade da Pessoa Humana

No direito do trabalho, são utilizados princípios informadores do direito para que sejam abstraídas as verdades do direito para sua melhor compreensão. Assim, como um ramo do direito específico, por isso possui princípios próprios, neste sentido, preconiza Martins (2014 p. 64):

Princípio vem do latim *principium*, *principi*, com significado de origem, começo, base, o começo causa. O princípio de uma estrada seria seu ponto se partida. É o momento em que algo tem origem. Todavia, não é esse conceito geral de princípio que é preciso conhecer, mas seu significado perante o direito.

Os princípios norteadores do Direito do Trabalho nos dizeres de Marques e Abud (2013, p. 08) "não tem por objetivo a igualdade jurídica como no direito civil, mas sim a proteção de uma das partes (o hipossuficiente, ou seja, a parte mais fraca da relação de trabalho) para alcançar uma igualdade substancial". Ainda mais, pode se concluir princípios como fontes, para influir no direito, como afirma Reale (apud Amaral 2000, p. 01):

Os princípios são as fontes basilares para qualquer ramo do direito, influenciando tanto em sua formação como em sua aplicação. Em relação ao Direito do Trabalho não poderia ser diferente, já que os princípios estão presentes naqueles dois instantes, em sua formação e na aplicação de suas normas. Toda forma de conhecimento filosófico ou científico implica na existência de princípios.

O princípio da proteção, diretamente está relacionado à compensação que o legislador aferiu ao trabalhador pela sua inferioridade financeira em face do mesmo, o próprio Tribunal Superior editou a Súmula nº 51 que determina que "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento".

Neste sentido, Cintra, *et al* (1998, apud Amaral 2000, p.03) firmam que:

A absoluta igualdade jurídica não pode, contudo, eliminar a desigualdade econômica; por isso, do primitivo conceito de igualdade, formal e negativa (a lei não deve estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos), clamou-se pela passagem à igualdade substancial. E hoje, na conceituação positiva da isonomia (iguais oportunidades para todos, a serem propiciadas pelo Estado), realça-se o conceito realista, que pugna pela igualdade proporcional, a qual significa, em síntese, tratamento igual aos substancialmente iguais. A aparente quebra do princípio da isonomia, dentro e fora do processo, obedece exatamente ao

princípio da igualdade real e proporcional, que impõe tratamento desigual aos desiguais. (...)

A aplicação do princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho, não reflete quebra da isonomia dos contratantes, mas, traduz-se, em perfeita aplicação da igualdade substancial das partes, já que não basta a igualdade jurídica para assegurar a paridade das partes, seja nas relações de direito material seja nas relações de direito processual.

Delgado apud Marques e Abud (2013 p. 08) sustenta que o princípio da proteção abrange praticamente todos (senão todos) os princípios especiais de direito do trabalho, já que não seria possível excluir da noção de proteção de princípios como da indisponibilidade dos seus direitos trabalhistas, ou a inalterabilidade contratual lesiva, ou da continuidade da relação de emprego. O assédio moral não está previsto no ordenamento jurídico brasileiro, o que deixa quem é vítima de tal ato desamparada e trazendo o risco de sua incidência para o trabalhador. O assédio moral nas relações de trabalho estará coibido frente ao princípio da proteção e haverá maior segurança ao trabalhador e seu bem maior, a vida, e esta então será vivida com dignidade. O autor Plá Rodriguez (2000, p.107) estrutura o princípio da proteção em três elementos ou três formas distintas:

a) a regra *in dubio, pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;

b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável,

deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas;

c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Desta exposição segue-se que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra.

Em síntese, o princípio da proteção utiliza como ferramenta a regra do *in dubio pro operário*, tendo em vista a circunstância de fragilidade que se encontra o trabalhador ao passo em que a norma mais eficaz inclina-se favoravelmente ao mesmo, caso exista divergência entre elas; sendo assim, emerge-se a regra da condição que mais beneficia o trabalhador ampliando a sua dignidade e sua proteção na relação de trabalho.

Entretanto as regras aludidas são autônomas, não se subordinando entre si, todavia são harmônicas e com o mesmo propósito que é fazer surgir o princípio da proteção.

3 ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O assédio moral vem tomando uma proporção ampliativa no ambiente de trabalho, pois esse assédio que sofre o trabalhador abrange passar por situações de humilhações, maus tratos e perseguições constantes corroborando com danos físicos e psicológicos.

3.1 Contexto Histórico do Assédio Moral no Brasil

Embora o assédio moral tenha virado tema de estudo somente em meados do século XX, o mesmo não é de ocorrência recente, muito menos se delimita a curtos espaços geográficos, mas sim em escala global, fatores como a omissão e a submissão, tão como o despreparo por parte do empregador contribuem para esta realidade.

No Brasil em 1888 ainda existiam escravos, mesmo que a Constituição Imperial do Brasil abordava a liberdade de poder trabalhar, contanto que não atacasse os costumes, a saúde e a segurança dos cidadãos, ressalta-se que a lei era válida somente a estes e não para os escravos (FERREIRA, 2004).

Em 1934, o labor toma característica de símbolo de dignidade, tanto é que foram atribuídos direitos para os trabalhadores. Após o golpe estatal nasce a constituição de 1937 indicando que o trabalho é um dever da sociedade, sendo amparado também pela constituição de 1967.

Entretanto, o Estado somente argumentava sobre os direitos e deveres dos trabalhadores e não especificamente sobre o assédio moral, vindo a ser oficialmente reconhecido na esfera jurisprudencial no ano de 2002, a partir do julgado do TRT da 17ª Região do Espírito Santo com relatoria da Juíza Sônia das Dores Dionízio em 20/08/2002:

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de

métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionizio, DJ de 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237)

O julgado mencionado criou um horizonte trazendo ao universo jurídico o primeiro conhecimento técnico jurídico sobre o assédio moral no Brasil. O caso concreto em síntese toma forma quando o empregador reiteradamente submete o empregado à circunstância que lhe agride física e psicologicamente ao ponto de ir tão além, que extrapolou o primeiro contrato celebrado entre as partes, surgindo um contrato de inação, deixando a subentender que o empregador considerava o empregado como um inútil, ou como se até mesmo não existisse.

O caso tomou tamanha notoriedade nos tribunais brasileiros, que despertaram atenção ao tema, resultando na condenação do empregador e criando corrente jurisprudencial e discussão entre as cortes brasileiras.

3.2 Assédio Moral e as Leis Trabalhistas

Norteadado sob a ótica da luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil, a fim de compreender como o Estado tem assegurado aos trabalhadores a dignidade nos casos de assédio moral nas relações de trabalho, Soltys (2012, p. 9) conceitua assédio moral como “uma restrição da liberdade [...] que acarreta constrangimento, seja físico ou moral”.

Martins (2014, p.17) ao explicar acerca do assédio moral, ensina que, a guerra de nervos do empregado e empregador é o termo marcante para se conceituar assédio moral da seguinte forma:

[...] O assédio moral corresponde à conduta ilícita do empregador ou qualquer preposto, tanto por ação quanto por omissão, podendo ser promovida por dolo ou culpa, de modo repetitivo e prolongado ao longo do tempo, geralmente de natureza psicológica, que acarreta ofensa direta à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador que é perseguido por alguém. O empregador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Marie-Hirigoyen (2002, p. 65) define o assédio moral como "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica de uma

pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho".

Assim, a maneira sobre a qual é realizada a caracterização do assédio moral em ambiente de trabalho é dada na Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1.488/1998 em seu artigo 2º onde afirma que para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar, dentre outras situações, a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; o estudo do local de trabalho; o estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; o depoimento e a experiência dos trabalhadores, e por fim os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

No Estado brasileiro, os direitos dos trabalhadores são previstos a partir da Constituição Federal, ressalte-se que o texto constitucional elege dentre os fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, em seu artigo 1º, incisos III e IV.

Além disso, ao dispor sobre a ordem econômica, o legislador constituinte de 1988, no supracitado artigo 170, determinou que a ordem econômica do Estado brasileiro é “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Assim, o Estado passa a assumir o compromisso de assegurar aos indivíduos o mínimo que precisam para que possam exercer tais direitos, entretanto, na atualidade, não é possível afirmar que tais direitos já se encontram definidos, pois, as relações de trabalho, assim como todas as relações sociais, não são estáticas, mas sim, em constante desenvolvimento, o que enseja a realização de estudos e pesquisas que possam analisar as realidades em face aos contornos jurídicos aplicados.

O problema que se repercute acerca da efetivação dos direitos sociais, é que se esta mesma efetivação condiz com a letra da lei, ou nem sequer é efetivada. Neste sentido Lenza (2015, p. 1294) preconiza que:

Como se sabe, os direitos sociais, culturais e econômicos são denominados direitos de segunda dimensão e, para a sua implementação, exigem uma prestação estatal, o que, certamente demandará gasto público.

Surge, então, o problemático dilema entre a efetivação de determinados direitos sociais e a alocação dos recursos financeiros que são finitos, ou seja, demandam escolhas a serem implementadas por meio de políticas públicas.

Entretanto, nem sempre tais disposições são respeitadas, chegando, por vezes, a ocorrência de assédios morais nas relações de trabalho, em detrimento dos fundamentos da República assinalados. Desse modo, percebe-se que a ordem jurídica que rege as relações de trabalho está vinculada à proteção do trabalhador, parte vulnerável dessas relações, de forma a lhe assegurar a dignidade e a justiça social.

Como parte disso, a legislação correlata deve proteger os trabalhadores do assédio moral nas relações de trabalho.

3.3 Sujeitos do Assédio Moral na Relação de Trabalho

O assédio moral tem três personagens, sendo eles: vítima, agressor e as demais pessoas envolvidas, havendo distinção nos seus modos, este pode ocorrer na forma vertical, horizontal e por fim o misto. Comumente a vítima do assédio moral é o empregado, entretanto também é comum o superior do empregado ser vítima por outro superior, ou até mesmo uma coletividade de empregados que são subordinados àquele que os agride ou mais ainda, o próprio superior hierárquico ser vítima de assédio moral por um grupo de empregados, que se prevalecem da coletividade, leciona Alkimim (2008), configurando assim o assédio moral vertical, uma vez que existe a figura da subordinação e da posição hierárquica.

Além do assédio moral vertical, que é o mais comum, vale ressaltar a existência do assédio moral horizontal, este por sua vez parte de pessoas que estão na mesma posição hierárquica que a vítima dentro da empresa, e pôr fim à figura do assédio moral misto onde os agentes estão em níveis hierárquicos dentro do ambiente de trabalho distintos podendo ser na mesma linha hierárquica ou em linha superior. A conduta se configura quando feita reiterada e intencionalmente com dolo direto de alcançar o resultado em diminuir ou acabar com a autoestima do ofendido, gerando consequências desgastantes ao ambiente de trabalho.

O sujeito ativo possui características que faz com que o mesmo seja reconhecido, Alckmin (2008, p. 41) informa que “o sujeito ativo é

o acoassador, assediador ou agente, empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico”.

Identificam-se no direito do trabalho diversas conotações ao sujeito ativo tais como perverso, assediador ou acoassador, onde a característica comumente refere àquele que para expressar poder aos demais integrantes do ambiente de trabalho passa a diminuir outrem acreditando que assim irá demonstrar uma superioridade hierárquica, aumentando assim sua autoestima e fechando seus olhos para suas próprias falhas, desvaloriza suas ações, passa a ser arrogante e amoral, muitas vezes podendo apoderar-se de trabalhos alheios com o fim de argumentar determinada sabedoria ou experiência que em verdade não possui.

É interessante pontuar que também se configura o assédio institucional, que seria quando um grupo de pessoas de determinado quadro de funcionários são obrigadas a praticarem assédio incentivados pela própria organização que se integram, com o argumento de que estão defendendo, blindando ou afastando a possibilidade de uma futura dispensa. Muitas vezes ao abordar o tema de assédio moral no ambiente de trabalho, cria-se a imagem onde o sujeito ativo é uma pessoa prepotente em face da vítima que é sempre omissa, calada, tímida e constrangida. Pode até ser, contudo é uma consequência do assédio, pois na verdade, a vítima do assédio moral possui qualidades que o agressor não tem: a vítima anteriormente comunicava-se muito bem com as pessoas, tinha bons contatos, harmonia com os próximos, experiência profissional que até superava a do agressor.

Márcia Novaes Guedes (2003) afirma:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa-fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Posto alhures, a vítima passa a mudar seu comportamento em virtude das constantes agressões, comprometendo não apenas seu desempenho profissional, mas também seus relacionamentos familiares e sociais, desmanchando assim sua autoestima como profissional e como ser humano, passando a tomar condutas típicas de uma pessoa hostilizada: se retrai, evita contatos, perda de sono, aparência física a desejar, etc.

A vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim açoitada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro. HIRIGOYEN (2002, p. 68)

Com a vítima rendida psicologicamente ao agressor, este passa a manipular o ambiente ao redor, revertendo à imagem que anteriormente tinham sobre o ofendido, alegando que antes era uma pessoa dedicada, mas que com o tempo foi acomodando-se tornando um estorvo para o ambiente de trabalho, criando assim argumentos para afastar a vítima do labor.

Contribui também, aqueles que presenciam o fato vexatório e se omitem, não fornecendo suporte à vítima, muitas vezes pelo receio de também se tornar vítima corroborando para a continuidade das humilhações. Por sua vez, existem aqueles que por si só se juntam ao agressor, ampliando o conflito gerando um verdadeiro cenário de humilhação que nada contribui para a evolução da sociedade ou do exercício a que se destina determinado ambiente.

4 REPARAÇÃO DE DANO CAUSADO AO TRABALHADOR VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

Tendo em vista a existência do assédio moral nas relações de trabalho, é salutar destacar como é realizada a reparação dos danos sofridos pelas vítimas, compreendendo as responsabilidades civis segundo o que preceitua o Direito do Trabalho.

4.1 Responsabilidade Civil

Segundo Silvio Rodrigues (2003, p. 6) “a responsabilidade civil é a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam”.

O dano é o principal ponto no tocante a responsabilidade civil, uma vez que para haver a responsabilidade civil tem que haver o dano, e sem o dano não há o que se falar em indenização.

De acordo com o posicionamento de Sergio Cavalieri (2008, p. 71):

O ato ilícito nunca será aquilo que os penalistas chamam de crime de mera conduta; será sempre um delito material, com resultado de dano. Sem dano pode haver responsabilidade penal, mas não há responsabilidade civil. Indenização sem dano importaria enriquecimento ilícito; enriquecimento sem causa para quem a recebesse e pena para quem a pagasse, porquanto o objetivo da indenização, sabemos todos, é reparar o prejuízo sofrido pela vítima, reintegrá-la ao estado em que se encontrava antes da prática do ato ilícito. E, se a vítima não sofreu nenhum prejuízo, a toda evidência, não haverá o que ressarcir. Daí a

afirmação, comum a praticamente todos os autores, de que o dano é não somente o fato constitutivo, mas, também, determinante do dever de indenizar.

Os danos podem ser definidos em morais ou patrimoniais, sendo o primeiro aquele causado contra integridade moral da pessoa, sendo deste modo violada a honra da pessoa, no caso do empregado, o empregador responde pelo dano moral causado ao empregado, danos aos quais não são mensuráveis, ou seja, sua reparação é de difícil definição sua valoração para uma posterior reparação. Já os danos patrimoniais são os quais causam diminuição ou destruição a um bem do agente lesado com tal ato, deste modo distinguindo do dano antes apresentado os danos causados podem ser apresentáveis.

O dano material se distingue em lucros cessantes e danos emergentes, deste modo pode-se compreender que danos emergentes são aqueles em que há uma lesão imediata ao capital da parte desfavorecida, assim não havendo dificuldades quanto a atribuição do valor que deve ser indenizada a parte lesada. Por outro lado, os lucros cessantes são os quais geram um prejuízo a uma vantagem financeira que a pessoa teria e que deixara de se concretizar em virtude de dano a ela causado por outrem, deste modo frustrando um ganho que poderia se concretizar.

Vale salientar ainda que, para que tenhamos a efetivação da responsabilidade civil devemos ter a ocorrência do nexos causal, o qual devemos nos atentar a figura da conduta que fora empregada e o qual foi o resultado que o emprego de tal conduta proporcionou, pois somente assim se possa configurar a responsabilidade civil de quem praticou, portanto é necessário que tenha havido por parte do agressor atitudes ilícitas, e que haja posterior necessidade de reparação para com

a vítima. Porém para que seja efetivada a culpa deve ser observada a intenção do agente agressor, uma vez que se o mesmo, estando ciente da prática antijurídica, comete o dolo, uma vertente distinta de quando ocorre comportamento culposos, ou *stricto sensu*, o qual é cometido o delito, porém sem a intenção de lesar outrem.

No ordenamento pátrio civil a culpa não tem uma intensa relevância quanto a responsabilidade civil, uma vez que não é observada e em mesmo é feita a distinção se houve a intenção, havendo tão somente o dever de indenizar, sendo observadas a dimensão do dano causado ou até mesmo a intensão de quem praticou o feito, para quantificar a questão de indenização.

4.1.1 Responsabilidade Civil nos Casos de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

O Código Civil de 2002, em seu artigo 187 preleciona acerca do abuso de direito ser um exercício fora da normalidade, em outras palavras, a ética e a finalidade social e econômica do direito mantém distância do exercício que é praticado (CAVALIERI FILHO, 2009).

É sensível a barreira que diferencia o reconhecimento do exercício regular e o exercício que se torna abusivo, contrapondo-se à facilidade de provar a circunstância danosa que se emerge contra a vítima.

Trata-se da figura do abuso do direito, um dos institutos jurídicos de reação ou de contenção à invocação de um direito subjetivo, por objeções de caráter ético, dentro do entendimento de que o direito não pode se prestar a finalidades

consideradas contrárias à ética. (NETO, 2003, p.168).

Em síntese, o empregador possui o direito de exercer poder que irá direcionar o negócio, assumindo os riscos produzidos quando este exceder o exercício de seu direito deverá, portanto, responder objetivamente. E é a partir de tal excesso de exercício de seu direito em que se configura o assédio moral.

O ordenamento jurídico brasileiro moderno entende que o empregador é responsável pelos atos de assédio moral praticados por seus empregados, tanto na relação jurídica vertical quanto horizontal, consoante Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Gagliano e Pamplona Filho (2014, p. 263-264):

A ideia de culpa, na modalidade in eligendo, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir a responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, o que se mostra perfeitamente compatível com a vocação de que o empregador deve responder pelos riscos econômicos da atividade exercida.

O Código Civil estabelece em seu artigo 933 que o empregador responderá civil e objetivamente pelas condutas de seus empregados em virtude de seu trabalho, importante frisar que responderá não só da relação de empregado contra empregado, mas de empregado contra

qualquer pessoa, por exemplo contra cliente ou contra fornecedor. Primordial salientar que se tal circunstância se configure, é possível ao empregador ingressar com uma ação regressa em face o empregado que cometeu tal assédio, já que teve que indenizar a vítima por um ato que não cometeu diretamente, consoante preconizado no artigo 462 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Complementa o Código Civil, em seu artigo 934 ao afirmar que o empregador poderá se reembolsar, tendo em vista que sofreu lesão ao ter que indenizar o ofendido. Existe a compreensão doutrinária onde afirma que a exordial acusatória poderá iniciar na Justiça do Trabalho, delimitando a responsabilidade pela lesão à vítima (GUEDES, 2003).

Diante do que se foi explanado anteriormente, vale observar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho neste Recurso De Revista nº RR 16723120115070004, julgado em 23/04/2014 com relatoria de Kátia Magalhães Arruda, quanto ao tocante da responsabilidade civil por parte do dano moral causado a outrem, onde fica evidenciado que houve a configuração do assédio moral na relação de trabalho, pois o superior hierárquico transgrediu o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos constitucionais em relação à vítima. No tocante a indenização que a vítima tem por direito é pertinente ressaltar que o valor arbitrado é de caráter subjetivo tendo em vista que a humilhação sofrida é um dano irreversível.

Ainda no que se refere ao valor fixado como reparação pelos danos morais sofridos, há uma lacuna quanto a uma norma que estipule valores específicos em relação a conduta praticada pelo assediador, já que o direito do trabalho reconhece em sua jurisprudência o fenômeno jurídico do assédio moral.

Nesse mesmo sentido é possível observar a controvérsia existente através do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR 9152720125010341, julgado em 24/06/2015 também pelo Tribunal Superior do Trabalho, e relatoria do Desembargador Convocado Breno Medeiros.

Assim sendo, os valores muita das vezes fixados como forma de reparação pelos tribunais no que tange os danos morais não respeita o critério da proporcionalidade, arbitrando valores irrisórios, que não suprem o dano causado, nem tão pouco servem como punição ou nem mesmo meramente medida educativa.

4.2 Consequência Jurídica

É evidente que o assédio moral atinge não somente a vítima, mas também ao empregador ou empresa, onde a violência é praticada, também afeta a sociedade tendo em vista a sua mobilização para reprimir a prática, e ao Estado com toda a desenvoltura de seu Poder Público.

A empresa sofre com o assédio não somente com o ambiente de terror que se inicia, mas com sua produtividade, já que o empregado se encontra em constante estado de desestímulo, mesmo que o empregado tente trabalhar com mais afinco, a violência tende a repuxar com o decréscimo no desempenho de seu exercício, de modo em que perde concentração e o raciocínio, devido estresse e a própria violência que no momento em que está ocorrendo, interrompe muitas vezes o labor.

Ocorre muitas vezes também a evasão do empregado na empresa, tendo em vista que não vê mais a empresa como um ambiente saudável e dignificante, mas sim como uma sala de tortura, gerando inclusive danos à saúde, tendo que tirar licenças médicas para tratamento.

Ao que tange em consequência jurídica, uma das consequências é a contribuição para a burocracia do Poder Judiciário ao ter que lidar com demandas alarmantes de dano moral oriundas do assédio, causando obstruções a outros processos, sem contar nos gastos que o Estado possui para a movimentação de tais lides no Judiciário.

Na esfera do Direito Constitucional, o assédio moral atinge o direito da personalidade da vítima, já em que causa danos à sua integridade física, moral, sua honra, que por sua vez também encontra respaldo no Direito Penal, ofende o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, e os objetivos da Constituição Federal que é manter ou construir gradativamente uma sociedade justa, livre, solidária, fraterna, totalmente livre de preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação e causa infração à vedação de torturas e tratamentos degradantes ou desumanos, consoante direito e garantia fundamental do cidadão (FONSECA, 2007).

Desta feita, poderá o ofendido evocar o artigo 5º, inciso XLVI, alínea c da Constituição Federal que assevera ao cidadão o pleito da indenização mediante o dano moral. Poderá também ingressar diretamente em face o empregador, mesmo que não tenha sido autor, mas sim outro empregado, conforme preceitua o Código Civil em seu artigo 932, inciso III, ou poderá acionar o próprio violento, conforme artigo 942, parágrafo único, ainda do Código Civil, já que o dispositivo alhures constitui responsabilidade solidária entre empregador e o empregado que causou lesão mediante o assédio moral.

Quanto à seara trabalhista, o assédio moral configura falta grave em face o empregador, já que o mesmo descumpriu obrigações previstas ao que consta no artigo 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 (CLT), podendo então o empregado ofendido buscar a rescisão indireta e ingressar com uma indenização.

Em face ao empregado que assedia, a consequência jurídica na seara de Direito do Trabalho se dá com a extinção do vínculo empregatício com o empregador mediante justa causa, mediante o artigo 482, alínea j da CLT. Poderá além da extinção do contrato, responder passivamente por um processo de danos morais pelo próprio ofendido, devendo incumbir com a indenização.

Ainda não obstante, o empregado que pratica o assédio poderá sofrer ação regressa imposta pelo empregador se este vier a ser processado pelo ofendido, assim o ofensor irá indenizar o empregador por ressarcimento pelos gastos que teve com a demanda judicial que foi arguida pela vítima, conforme Código Civil, artigo 934 que dispõe: “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.”

Mais ainda, poderá ser responsabilizado na seara do Direito Penal por crime contra honra ou até por lesão corporal, dependendo da dimensão em que se propaga o assédio moral (PELI e TEIXEIRA, 2006)

Denota-se que a caracterização do assédio moral pode trazer imensas consequências jurídicas tanto para o autor direto do ato, como para o empregador que não o pratica, mas que nossa legislação tem como base a proteção aos direitos do trabalhador e fornece meios para

que haja respaldo jurídico quando da ocorrência de tal fato, primando pela dignidade da pessoa humana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi elencado, durante todo o trabalho em linhas volvidas, este por sua vez buscou salientar acerca da evolução histórica, preceituando as necessidades que levaram o homem ao trabalho, e a trajetória até a consolidação das leis trabalhistas, no cenário nacional e mundial. Bem como a conceituação acerca do que vem a ser o ambiente de trabalho e o assédio moral, preceituado pelo que rege o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Com base perante o que foi exposto, ressaltou-se o conceito técnico e jurídico acerca do assédio moral, destacando ainda sobre a prática do assédio moral nas relações de trabalho, no qual foi abordado através da evolução histórica tal fenômeno no Brasil a fim de esclarecer como o mesmo surgiu e vem sendo tratado até a presente data, avaliando o modo como as leis trabalhistas sua eficácia e até onde as normas resguardam os direitos do trabalhador, parte hipossuficiente na relação empregatícia. Havendo ainda abordagem quanto a questão dos sujeitos os quais estão presentes em cenas de situações em que existem o assédio moral este em suas distintas espécies, podendo este ser em linha vertical, ou seja, em que é cometido por alguém em posição hierárquica superior, contra seu subordinado, ou de modo contrário podendo ser o empregado quem pratica o ato contra seu superior, podendo existir também a modalidade do assédio moral horizontal, sendo este o qual é praticado por pessoas as quais inexistem relação de subordinação, ou seja, o sujeito agressor se encontra na mesma linha hierárquica que a vítima, e por fim o assédio moral misto, que engloba

três personagens, a vítima, o agressor em posição hierárquica superior e agressor na mesma posição hierárquica do ofendido.

Foi trazido à baila como é reparado o dano causado ao empregador vítima de assédio moral, com respaldo no que preceitua a responsabilidade civil nos casos em que ocorrem o assédio moral nas relações de trabalho, conseqüentemente e por fim quais as conseqüências que o nosso ordenamento jurídico preceitua em casos em que são identificados a práticas supra mencionadas, com enfoque na posição majoritária de nossos superiores tribunais, em relação as suas decisões no que se refere ao assédio moral em que envolvem as relações empregatícias.

Diante disto, deve-se ressaltar para a deficiência de nosso ordenamento jurídico no que tange o assédio moral, uma vez que não temos uma legislação específica que trate, aborde e tenha previsão legal expressa para a punição de quem pratica tal delito.

O assédio moral no ambiente de trabalho vai contra o princípio basilar da dignidade da pessoa humana, que tem como principal característica garantir a qualquer pessoa a qualidade de ser humano e assim deve ser tratado o trabalhador para que tenha uma forma justa e igualitária de convívio social, pois seu labor é a maneira que possui para garantir sua subsistência e de sua família.

Por fim, pode-se concluir que o assédio moral é uma situação que ainda ocorre nas relações de trabalho, porém tanto doutrina quanto jurisprudência preconizam a reparação de danos causados por esta prática, que pode causar danos irreversíveis ao trabalhador, tanto em sua saúde física como mental.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba, Juruá, 2008.

AMARAL. Júlio Ricardo de Paula. **Princípio da Proteção: Limitações à Aplicação no Direito do Trabalho**. Revista LTr: São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125408/Rev17Art14.pdf/6fb77bea-ce51-468f-8e09-9201b5b434b4>>. Último acesso em 10 de Junho de 2016.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 18ª ed. rev. e atual. até a EC 76 de 28 de novembro de 2013. São Paulo: Editora Verbatim, 2014.

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

BELÉM. Evandro de Oliveira; OLIVA, José Roberto Dantas. **A Importância do Princípio da Proteção na Esfera do Direito do Trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2110/2182>>. Último acesso em 27 de Maio de 2016.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 05 de Outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Último acesso em 27 de maio de 2016.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução CFM nº 1.488 de 06 de Março de 1998**. *Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador*. Disponível em: <http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/CFM/1998/1488_1998.pdf>. Último acesso em 10 de Maio de 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943**. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Último acesso em 11 de Maio de 2016.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. *Institui o Código Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Último acesso em 11 de Maio de 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 341**. *É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_301_400>. Último acesso em 11 de Maio de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº RO 01403201403603003 0001403-96.2014.5.03.0036**. Relator Juiz Convocado Márcio Roberto Tostes Franco. Julgado em 21 de Agosto de 2015. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/228498656/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1403201403603003-0001403-9620145030036>>. Último acesso em 15 de Abril de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1 – AC. 2276/2001**. Relatora Juíza Sônia das Dores Dionizio. Julgado em 20 de Agosto de 2002. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-nov-21/trt_vitoria_reconhece_violacao_direitos_humanos>. Último acesso em 17 de Maio de 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso De Revista nº RR 16723120115070004**. Relatora Kátia Magalhães Arruda. Julgado em 23 de Abril de 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120964884/recurso-de-revista-rr-16723120115070004>>. Último acesso em 05 de Junho de 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº AIRR 9152720125010341**. Relator Desembargador convocado Breno Medeiros. Julgado em 24 de Junho de 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/203777073/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-9152720125010341/inteiro-teor-203777109>>. Último acesso em 31 de Maio de 2016.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2008.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

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

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Volume I: Teoria Geral do Direito Civil**. 31ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral Nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio Moral – Breves Notas**. São Paulo: Revista LTr, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Vol. 3. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. KUHNER, Maria Helena (Trad.). 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 19ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015;

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo. Atlas, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral, Comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NETO, Eugênio Facchini. **O Novo Código Civil e a Constituição**. SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

PELI, Paulo e TEIXEIRA Paulo. **Assédio Moral: uma Responsabilidade Corporativa**. Bauru, SP: Editora Ícone, 2006.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. GIGLIO, Wagner D. (Trad.). 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SOLTYS, Mariano. **Assédio Moral no Meio Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Clube de Autores, 2012.