



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

LYANA SILVA E CAVALCANTE NASCIMENTO

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E A RESPONSABILIDADE
CIVIL PELO DANO MORAL**

**CAMPINA GRANDE
2018**

LYANA SILVA E CAVALCANTE NASCIMENTO

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E A RESPONSABILIDADE
CIVIL PELO DANO MORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton.

**CAMPINA GRANDE
2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

N244a Nascimento, Lyana Silva e Cavalcante.
O assédio moral nas relações de emprego e a
responsabilidade civil pelo dano moral [manuscrito] / Lyana
Silva e Cavalcante Nascimento. - 2018.
43 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências
Jurídicas, 2018.
"Orientação : Profa. Dra. Paula Christianne da Costa
Newton, Departamento de Direito Público - CCJ."
1. Assédio Moral. 2. Dano Moral. 3. Responsabilidade
Civil. I. Título

21. ed. CDD 344.01

LYANA SILVA E CAVALCANTE NASCIMENTO

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E A RESPONSABILIDADE
CIVIL PELO DANO MORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 06/12/2018.

BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Paula Christianne da Costa Newton (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Amilton de França
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Ricardo dos Santos Bezerra
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ao meu esposo, Alex, pela dedicação,
companheirismo e amor, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por ter me conferido a força e a persistência necessárias para concluir mais essa etapa da minha vida.

Aos meus pais Cícero e Iris, por toda a dedicação e por terem me proporcionado todos os meios de acesso à educação.

Ao meu esposo, Alex, por sempre ter estado ao meu lado, apoiando os meus projetos, com paciência, serenidade, companheirismo e amor.

A minha avó Mônica (*in memoriam*), por todo carinho ao longo da minha vida.

A todos os meus amigos, pelos momentos de descontração, incentivo e apoio.

À professora Paulla Newton, pelas sugestões conferidas ao longo dessa orientação e pela dedicação.

Aos professores Amilton de França e Ricardo Bezerra, pela gentileza em aceitar o convite para participar da minha banca e pelas sugestões apresentadas para este trabalho.

Aos professores do Curso de Direito e aos demais servidores técnicos da UEPB, pela presteza e atendimento quando me foi necessário.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objetivo compreender o fenômeno do assédio moral nas relações de emprego, bem como, as consequências jurídicas para a referida prática, como o dano moral e a responsabilidade civil. Sabe-se que na caracterização da relação do contrato de trabalho encontra-se, de um lado, o poder diretivo do empregador e, do outro lado, a subordinação do empregado. Ocorre que, não raramente, o empregador extrapola os limites desse poder diretivo, de modo a promover ações constrangedoras e maléficas ao empregado, que se manifestam de forma constante e repetitiva, sendo conceituadas dentro do fenômeno do assédio moral, estabelecendo um grande desequilíbrio na relação de emprego. Este trabalho mostra que o assédio moral se trata de uma prática reprovável, uma vez que extrapola os limites do poder diretivo do empregador e o respeito à dignidade humana que deve respaldar as relações entre os indivíduos, principalmente no ambiente laboral. Com isso, na perspectiva de coibir as práticas do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, a legislação civilista confere a responsabilização civil ao empregador pelo dano moral ao empregado. Para o desenvolvimento do trabalho, utilizou-se o método hipotético-dedutivo, pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-Chave: Assédio Moral; Dano Moral; Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

The purpose of this work is to understand the phenomenon of moral harassment in employment relations, as well as the legal consequences for this practice, such as moral damages and civil liability. It is known that the characterization of the relation of the labor contract is, on the one hand, the directive power of the employer and, on the other hand, the subordination of the employee. It happens that, not infrequently, the employer extrapolates the limits of this directive power in order to promote embarrassing and malicious actions to the employee, which are manifested in a constant and repetitive way, being conceptualized within the phenomenon of moral harassment, establishing a great imbalance in the relation of job. This work shows that bullying is a reproachable practice, since it goes beyond the limits of the employer's directive power and respect for human dignity that must support the relationships between individuals, especially in the workplace. Thus, in the perspective of curbing the practices of bullying within the work environment, civilian legislation confers civil liability to the employer for moral harm to the employee. For the development of the work, we used the hypothetical-deductive method, bibliographical and documentary research.

Keywords: Moral Harassment; Moral Damage; Civil Responsibility.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 BREVE ABORDAGEM HISTÓRICA SOBRE O DIREITO DO TRABALHO	10
3 RELAÇÃO DE EMPREGO: CONCEITUAÇÃO E CARACTERÍSTICAS	15
3.1 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	16
3.2 A SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO	19
4 O ASSÉDIO MORAL	22
4.1 A CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO COM RELAÇÃO AO NÍVEL HIERÁRQUICO	26
4.2 A DIFERENCIAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COM RELAÇÃO A DETERMINADAS FIGURAS.....	28
5 O DANO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL	31
6 ABORDAGENS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E O ASSÉDIO MORAL	34
7 CONCLUSÕES	38
REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso intitulado "O Assédio Moral nas Relações de Emprego e a Responsabilidade Civil pelo Dano Moral" tem como objetivo compreender o fenômeno do assédio moral nas relações de emprego, bem como, as consequências jurídicas para a referida prática, como o dano moral e a responsabilidade civil.

Sabe-se que na caracterização da relação do contrato de trabalho encontra-se, de um lado, o poder diretivo do empregador e, do outro lado, a subordinação do empregado. Ocorre que, não raramente, o empregador extrapola os limites desse poder diretivo, de modo a promover ações constrangedoras e maléficas ao empregado, conceituadas dentro do fenômeno do assédio moral, estabelecendo um grande desequilíbrio na relação de emprego. Com isso, na perspectiva de coibir as práticas do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, a legislação civilista confere a responsabilização civil ao empregador pelo dano moral ao empregado.

Na perspectiva de garantir a proteção ao empregado, sujeito mais vulnerável da relação de emprego, o ordenamento jurídico estabelece diversos diplomas legais garantidores dos direitos fundamentais do indivíduo. Nesse contexto, apesar da "evolução" da humanidade, curiosa se faz ainda a presença da prática reiterada de atitudes que se enquadram no fenômeno do assédio moral nas relações de emprego, emergindo, portanto, o seguinte problema: como se configura o assédio moral na relação de emprego para a definição do dano moral e da responsabilidade civil?

Assim, o presente trabalho de conclusão de curso justifica-se pela curiosidade em estudar o fenômeno do assédio moral nas relações de emprego, interesse despertado pelo estudo dos direitos dos trabalhadores, desde o curso da disciplina de Direito do Trabalho, ministrada na Universidade Estadual da Paraíba e intensificado com as mudanças promovidas pela reforma trabalhista de 2017.

Essa pesquisa tem como público alvo os estudantes de direito do Trabalho da Universidade Estadual da Paraíba. O resultado do presente estudo fornecerá subsídios para a compreensão da dimensão dos malefícios causados pelo assédio moral para as relações de emprego, de modo a fomentar maiores debates no ambiente jurídico como um todo, para coibir a referida prática.

Com a finalidade da consecução dos objetivos propostos, o trabalho de conclusão de curso encontra-se estruturado em sete partes, sendo a primeira esta introdução e as conclusões como a última.

Na segunda parte, é realizada uma breve abordagem histórica sobre o surgimento do direito do trabalho, para possibilitar a compreensão de como se deu a evolução das relações de trabalho na sociedade.

Na terceira parte, são trazidos conceitos e características sobre os sujeitos da relação de emprego, para permitir o conhecimento acerca das definições essenciais, para melhor entendimento do fenômeno a ser estudado.

A quarta parte trata do fenômeno do assédio moral, abordando o seu surgimento, características e definições. Sendo, em seguida, na quinta parte, trazida a abordagem do dano moral e da responsabilidade civil e, na sexta parte, breves comentários sobre alguns aspectos do assédio moral com a reforma trabalhista promovida com a Lei 13. 467/2017.

2 BREVE ABORDAGEM HISTÓRICA SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

Para tratar sobre o direito do trabalho, importante mencionar a história do seu surgimento, de maneira que se possa compreender a dimensão da sua relevância para a sociedade. Sobre isso, destaca Martins (2014, p. 03):

À luz da história, é possível compreender com mais acuidade os problemas atuais. A concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que fez do passado, inclusive no que diz respeito à compreensão dos problemas atuais. Não se pode, portanto, prescindir de seu exame. É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se fazer seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram.

Dessa forma, é importante ter em mente que a ideia de exploração do homem por seu semelhante sempre esteve presente ao longo da história. Evidência disso foi o estabelecimento da escravidão, na idade antiga, conforme descreve Emerick:

Durante milhares de anos, na Antigüidade histórica, os detentores da riqueza, ocupantes do topo da pirâmide social, não trabalhavam. Não era através do trabalho que o homem obtinha riqueza e prestígio; tais atributos eram adquiridos no Nascimento.

O trabalho, pelo contrário, possuía sentido de degradação, e era relegado aos escravos, sobretudo os serviços exaustivos, considerados aviltantes e inapropriados para os homens ricos.

Sendo, pois, àquela época, o trabalho visto como desonroso, buscavam-se doutrinas e teorias capazes de justificar a escravidão. [...] (EMERICK, 2009, p. 24)

Nesse contexto, importante também mencionar a abordagem de Martins (2014, p. 04):

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Posteriormente, com o advento da sociedade feudal, de escravos passaram à servos e, segundo Emerick (2014, p. 26):

Esta mudança de estrutura não se deu de forma inopinada, mas lenta e progressiva, até mesmo racional. E a servidão não representou a completa libertação do escravo (agora servo) pois, por mais que detivesse a aparência de homem livre, estava preso à terra onde nasceu, era escravo dela.

Importante mencionar que os servos não eram apenas os ex-escravos, como também, homens livres, uma vez que, como não havia um poder político central, a população buscava na servidão uma certa segurança.

Com o advento do sistema capitalista, as relações feudais já não mais se mostravam interessantes, uma vez que não proporcionavam um mercado consumidor, vez que predominava a lógica do trabalho de subsistência e, no sistema emergente, interessava a busca pelo lucro. Para isso, necessitava-se de mercado consumidor. Com isso, surgem, ainda que de forma incipiente, as Corporações de Ofício, constituídas por artesãos que comercializavam os seus produtos. Nesse sentido, importante mencionar as anotações de Emerick (2014, p. 27):

Pela primeira vez em séculos o trabalho propiciou ao homem uma afirmação no seio social, sendo prestado por conta própria, possibilitando meios de sobrevivência ao trabalhador. Não era visto como algo humilhante e desonroso, mas antes, dignificante.

Em seguida, surge o período industrial e com ele inicia-se uma era na qual houve uma das maiores explorações do trabalho humano. Nesse contexto, importante se faz destacar que se estabeleceu, a princípio, uma Revolução Comercial que propiciou a acumulação de bens pelos burgueses e, com isso, instigou a Revolução Industrial do século XVIII, a qual tinha como objetivo primordial a produção, substituindo o trabalho artesanal por máquinas, não havendo preocupação com as condições de trabalho. Nesse sentido, afirma Delgado (2014, p. 87):

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse

instante de hegemonia -- de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário -- somente se afirma com a generalização do sistema na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX.

Apesar da aparente evolução promovida pela Revolução Industrial, os níveis de desemprego aumentaram e a população passou a se mostrar cada vez mais insatisfeita, uma vez que a mão de obra humana passou a ser gradativamente substituída pelas máquinas. Nesse sentido, descreve Emerick (2014, p. 29):

Com a chegada da indústria, foi varrido da sociedade o trabalho por conta própria. Milhões de camponeses e artesãos se transformaram em trabalhadores "subordinados", já que qualquer tentativa de concorrência com a máquina tornou-se luta inútil. Não havia mais trabalho fora da fábrica, e dentro dela, todos eram operários: homens, mulheres e crianças.

Mesmo com a industrialização, não havia a regulamentação dos direitos dos trabalhadores, já que o Estado interferia de forma mínima ou quase não interferia na economia.

Nesse contexto, em virtude das precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores passaram a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho. Dessa forma, explica Martins (2014, p. 06):

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Consta-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina à vapor como fonte energética. A máquina de fiar foi patenteada por John Watt em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. O tear mecânico foi inventado por Edmund Cartwright, em 1784. James Watt aperfeiçoou a máquina à vapor. A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época. Os ludistas organizavam-se para destruir as máquinas, pois entendiam que eram elas as causadoras da crise do trabalho. Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas. Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar

melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. A partir desse momento, surge uma liberdade na contratação das condições de trabalho. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho.

Com as constantes revoltas dos trabalhadores e a disseminação de movimentos grevistas em toda a Europa, passou-se a solicitar a interferência do Estado na referida relação, com a finalidade de promover a paz na sociedade e a ordem pública. No entanto, o controle promovido pelo Estado às lutas dos trabalhadores foi insuficiente para manter a ordem, o que levou à criação de leis garantidoras de certos direitos como a limitação de jornada de trabalho e a proibição do trabalho de crianças.

Assim, é em meio a esse cenário de lutas e revoltas dos trabalhadores que nasce o Direito do Trabalho, como consequência das razões política e econômica da Revolução Francesa e da Revolução Industrial, respectivamente.

Entretanto, é possível observar que, apesar das lutas históricas pela garantia dos direitos dos trabalhadores, ainda existe a ideia, na atualidade, da exploração do trabalho, a qual foi fortalecida pela globalização, uma vez que as Grandes Empresas buscam instalar-se em países que proporcionem maiores lucros, uma vez que possuem trabalhadores em maior número dispostos a assumirem certos postos de trabalho, com menores garantias trabalhistas, em consequência da necessidade de garantir o sustento.

Com o sistema Capitalista e a Globalização houve a diminuição das distâncias entre os diversos continentes, promovendo uma maior facilidade de relações comerciais entre os países. Dessa forma, verificou-se o aumento da expansão das diversas indústrias para países em que a mão de obra era mais barata e onde houvesse menor rigidez normativa garantidora dos direitos dos trabalhadores.

Nesse contexto, observa-se que o sistema capitalista sempre esteve voltado à procura das melhores condições destinadas às empresas, em detrimento da valorização da força do trabalho. Desse modo, leciona Emerick:

Essa realidade evidencia às claras a relação de poder base do sistema capitalista, o poder do capital sobre o trabalho, e coloca a descoberto a maior mazela deste sistema: a mercantilização do trabalho, a coisificação do ser humano que trabalha, a idéia de que o trabalho é apenas um fator de produção cujo custo deve ser diminuído tanto quanto possível (EMERICK, 2009, p. XX).

Corroborando com esse entendimento, tem-se as considerações de Mészáros (1989 apud ANTUNES, 1997):

Estes elementos que apresentamos nos permitem indicar que não há uma tendência generalizante e uníssona, quando se pensa no mundo do trabalho. Há, isto sim, como procuramos indicar, uma processualidade contraditória e multiforme. Complexificou-se, fragmentou-se e heterogeneizou-se ainda mais a classe-que-vive-do-trabalho. Pode-se constatar, portanto, de um lado, um efetivo processo de intelectualização do trabalho manual. De outro, e em sentido radicalmente inverso, uma desqualificação e mesmo subproletarização intensificadas, presentes no trabalho precário, informal, temporário, parcial, sub contratado etc. Se é possível dizer que a primeira tendência - a intelectualização do trabalho manual - é, em tese, mais coerente e compatível com o enorme avanço tecnológico, a segunda - a desqualificação - mostra-se também plenamente sintonizada com o modo de produção capitalista, em sua lógica destrutiva e com sua taxa de asso decrescente de bens e serviços.

Assim, verifica-se que a globalização propiciou ao capitalismo expandir suas fronteiras e, dessa forma, a busca pelas empresas de destinos nos quais as legislações, no âmbito trabalhista, promovessem maiores facilidades de captação de mão de obra a menores custos. Com isso, por consequência, constata-se uma crescente precarização dos direitos dos trabalhadores.

Na atualidade, o neoliberalismo promove o distanciamento do Estado da intervenção na economia e, por conseguinte, essa abstenção estatal prejudica a garantia dos direitos trabalhistas, uma vez que o mercado econômico não possui interesse em fomentar a justiça social, mas sim, em promover maiores lucros à iniciativa privada.

3 RELAÇÃO DE EMPREGO: CONCEITUAÇÃO E CARACTERÍSTICAS

Para a maior compreensão da temática abordada, relevante se faz entender as pessoas envolvidas na relação de emprego. Desse modo, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 2º, "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço." Já no art. 3º traz a denominação de empregado, estabelecido como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

Ademais, importante também se faz compreender a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Segundo Martins (2014, p. 94), "relação de trabalho é gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador". Também, complementa o mesmo autor, que a relação de empregados é disciplinada na CLT e que, de modo geral, é a Justiça do Trabalho que julga as questões dos empregados. Nesse mesmo sentido, ensina Delgado (2014, p. 289):

A prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem pode concretizar-se segundo fórmulas relativamente diversas entre si. Mesmo no mundo econômico ocidental dos últimos duzentos anos, essa prestação não se circunscreve à exclusiva fórmula da relação empregatícia.

Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Ademais, tem-se que a relação de emprego formaliza-se por meio do contrato de emprego. Conforme o art. 442 da CLT, no mesmo consta a denominação contrato de trabalho, assim descrito: "contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego." Apesar da legislação trabalhista mencionar a terminologia como contrato de trabalho, Martins (2014, p. 94) traz os seguintes esclarecimentos:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie.

Assim, verifica-se que é a partir da estipulação do contrato de trabalho que se origina a relação laboral e, por consequência, fazendo surgir todas as regras atinentes à referida relação, com a definição dos direitos e deveres dos sujeitos da relação de emprego. Outrossim, conforme afirma Delgado (2014, p. 291):

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (*elementos fático-jurídicos*), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Os elementos fáticos-jurídicos referidos pelo autor e que compõem a relação de emprego são:

a) a prestação de trabalho por *pessoa física* a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com *personalidade* pelo trabalhador; c) também efetuada com *não eventualidade*; d) efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com *onerosidade*. (DELGADO, 2014, p. 291)

Nesse mesmo sentido, preceitua Barros (2011, p. 207), trazendo a definição de empregado como sendo a “pessoa física que presta serviço de natureza não eventual à empregador mediante salário e subordinação jurídica”.

Ademais, é dessa relação de subordinação do empregado que surge, no outro polo da relação, o poder diretivo do empregador no que se refere às atividades exercidas por ele, na relação laboral.

3.1 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Na relação de emprego, o poder de direção do empregador surge da existência de regras que devem ser obedecidas pelo empregado, em decorrência do contrato de emprego ou, mais comumente conhecido, contrato de trabalho, estabelecido. Assim, o empregado deve obedecer às regras impostas, não sendo possível se opor a elas.

Desse modo, a existência do poder diretivo do empregador relaciona-se à função social do contrato de trabalho. Além disso, o poder de direção também decorre da lei, uma vez que consta na CLT, ao trazer na conceituação do empregador, em seu artigo 2º, como sendo uma de suas atribuições, a direção das atividades do empregado.

Nesse sentido, aborda Enoque Ribeiro dos Santos:

O poder de direção, portanto, pode ser conceituado como as prerrogativas que derivam inclusive da índole constitucional (livre iniciativa) que atribuem ao empregador o direito de livre organização empresarial, desde a idéia inicial de seu empreendimento (projeto de criação) até a consolidação do negócio em todas as suas fases, e na seara trabalhista, o poder de estruturar funcional e hierarquicamente as relações internas entre o trabalho e o capital, inclusive a elaboração do regulamento de empresa.

Outra questão de relevância a ser observada é que o poder diretivo do empregador restringe-se à atividade do empregado e não a outros aspectos do contrato de trabalho, de modo que o referido poder sofre as limitações impostas pela lei, com a finalidade de resguardar a proteção da dignidade do empregado e, com isso, coibir possíveis abusos cometidos pelo empregador. Assim, o empregador deve exercer o seu poder de direção de forma regular.

Nesse contexto, destaca Martins (2014, p. 216):

Há a direção do empregador em relação ao empregado, decorrente do poder de comando do primeiro, estabelecendo, inclusive, normas disciplinares no âmbito da empresa. O empregador dirige a atividade da pessoa e não a pessoa. Do contrário, o trabalhador seria escravo.

Ainda, nesse sentido, leciona Nascimento (2011, p. 694):

Na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa mas sobre o modo como a sua atividade é exercida.

Poder de direção é faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado.

Como visto, caberá ao empregador direcionar as atividades do empregado, com vistas à manutenção da organização, do controle e da disciplina. Com relação

ao poder de organização, Nascimento (2011, p. 696) destaca que o referido poder é conferido ao empregador no sentido de que ao mesmo pertence a prerrogativa de estabelecer as normas técnicas que devem ser seguidas pelo empregado, sendo essas normas expedidas pelos mais variados instrumentos.

Corroborando com esse entendimento, leciona Martins (2014, p. 233) que é direito do empregador organizar o seu empreendimento, estabelecendo qual a atividade que será desenvolvida, a estrutura jurídica, o número de funcionários, cargos, funções, local e horário de trabalho, assim como, a regulamentação do trabalho.

Já com relação ao poder de controle, destaca Nascimento (2011, p. 697):

O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado. A atividade deste, sendo subordinada e mediante direção do empregador, não é exercida do modo que o empregado pretende, mas daquele que é imposto pelo empregador.

A fiscalização inerente ao poder diretivo estende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador, tanto assim que é comum a revista dos pertences do empregado quando deixa o estabelecimento. Não prevista em lei, a revista surgiu dos usos e costumes desde que não abusiva. Será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido.

Tal raciocínio é reforçado por Garcia (2012, p. 337):

Por meio do poder de controle, autoriza-se que o empregador gerencie a atividade laboral dos empregados, no que tange à prestação de serviços, no sentido de observarem as diversas regras e ordens por ele e pelo sistema jurídico exigidas. Por exemplo, o empregador pode controlar se os empregados estão respeitando o horário de trabalho estipulado (art. 74 da CLT). Dessa forma, o empregador pode, dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico, verificar se os empregados estão respeitando as exigências e diretrizes estabelecidas para o desempenho da atividade laborativa.

Na esteira do exposto pelos autores, verifica-se que o poder de controle mostra sua relevância para viabilizar a atividade empresarial, uma vez que coíbe práticas que possam ser nocivas à sua atividade, uma vez que possibilita ao empregador fiscalizar o trabalho do empregado, mas respeitando os limites impostos e os direitos fundamentais do mesmo, uma vez que a fiscalização deve ser restrita à atividade laboral, não atingindo a intimidade do trabalhador.

Também, sobre essa abordagem, importantes são as anotações de Martins (2014, p. 233):

O empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. O controle é feito sobre o trabalho e não sobre a pessoa do trabalhador. Os empregados poderão ser revistados no final do expediente. A revista do empregado é uma forma de salvaguarda do patrimônio da empresa. Não poderá ser a revista feita de maneira abusiva ou vexatória, ou seja, deverá ser moderada. Vedada será a revista que violar a intimidade do empregado (art. 5º, X, da Constituição), além do que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da Lei Magna). As revistas íntimas não poderão ser feitas tanto em mulheres (art. 373-A, VI, da CLT), como em homens, por violarem a intimidade do empregado. A revista não pode ser realizada em local não apropriado e na presença de clientes, pois se torna vexatória. Meios de controle eletrônico de mercadorias podem ser usados para evitar furtos, além de câmeras.

Ademais, o poder diretivo do empregador também está relacionado ao poder disciplinar, que "é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais" (DELGADO, 2014, p. 690).

Nesse mesmo entendimento, leciona Martins (2014, p. 236):

Não deixa de ser, portanto, o poder disciplinar um complemento do poder de direção, do poder de o empregador determinar ordens na empresa, que, se não cumpridas, podem gerar penalidades ao empregado, que deve ater-se à disciplina e respeito a seu patrão, por estar sujeito a ordens de serviço, que devem ser cumpridas, salvo se ilegais ou imorais. Logo, o empregador pode estabelecer penalidades a seus empregados.

Contudo, deve-se levar em conta que Martins (2014, p. 236) esclarece que o poder de punição do empregador não é ilimitado nem arbitrário, uma vez que "deve ser exercido com boa-fé e razoabilidade.

3.2 A SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO

Ao ser abordado o poder diretivo do empregador, pode-se afirmar que no outro polo tem-se a subordinação do empregado, sendo esta de caráter jurídico e decorrente do contrato de trabalho. Com isso, esclarece Nascimento (2011, p. 683) que "na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida".

Dessa forma, verifica-se que dentre as características que se relacionam à categoria do empregado, encontra-se a subordinação. Com isso, importante são os esclarecimentos trazidos por Delgado (2014, p. 303-304):

A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo como suporte e fundamento originário a assimetria social característica da moderna sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o pólo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão. A teoria justralhista registra, contudo, antigas posições doutrinárias que não enxergavam, ainda, esse caráter eminentemente jurídico do fenômeno da subordinação. Acentuando a idéia de dependência (que tem matiz pessoal e não objetiva), já se considerou a subordinação ora como sendo uma dependência econômica, ora como sendo uma dependência técnica (ou tecnológica).

Ademais, conforme afirma Martins (2014, p. 149), a "subordinação vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio, onis*, significando submissão, sujeição. A submissão ou a sujeição não podem, porém, levar o trabalhador à escravidão ou servidão."

De maneira relevante, também, são as anotações de Melhado (2003, p. 206):

A subordinação ao contrato implica um juízo de valor das partes que o realizam: a aceitação do interesse plasmado no acordo de vontades em detrimento do seu interesse individual. Mais ou menos como se, em face do contrato, as partes se despissem de sua condição de indivíduos para fazerem-se sujeitos de uma relação reciprocamente auto-imposta. Do conceito de vontades entre as partes nascem as relações de poder [...]. Ao realizar-se o negócio jurídico bilateral, obriga-se o trabalhador à prestação de uma certa atividade e igualmente a um dever geral de fidelidade, isto é, de acatamento às futuras determinações do empregador no sentido de estabelecer o conteúdo concreto da prestação.

Esclarece, ademais, o mesmo autor Martins (2014, p. 149) que a terminologia dependência utilizada pela CLT, ao conceituar empregado em seu art. 3º, não é a adequada, sendo a palavra subordinação, inclusive, a mais aceita na doutrina e na jurisprudência. Ainda, traz a seguinte conceituação:

Subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o estado jurídico em que se encontra o empregado em relação ao empregador. É o objeto do contrato de trabalho. Subordinação é submissão do empregado ao poder de direção do empregador. (MARTINS, 2014, p. 149).

Nesse aspecto, a subordinação surge como característica associada à configuração do empregado, uma vez que a ele são destinadas as regras

estabelecidas pelo empregador, como consequência da existência do contrato de trabalho.

4 O ASSÉDIO MORAL

Conforme abordado no início deste estudo, com vistas a aumentar a lucratividade e a produtividade empresarial, o atual cenário capitalista constitui o grande fomentador de práticas abusivas ao trabalhador, deixando de lado qualquer preocupação com a dignidade do empregado, o que promove profunda destruição das relações trabalhistas.

Assim, é nesse cenário de injustiças na ordem econômica promovido pelo neoliberalismo e, por conseguinte, nas relações trabalhistas, que são verificados, de forma crescente, os diversos abusos como, por exemplo, o assédio moral. Assim, relevantes são as palavras de Emerick, (2009, p. 24):

O trabalho humano, com tantas mudanças de foco, dança uma ciranda histórica, dando meia volta e volta e meia a todo momento. E a cada mudança, novos desafios. Hoje, mais de 200 anos após o início dos problemas sociais surgidos com o trabalho frenético, sem pausas ou direitos, tudo parece recomeçar. Porém, o que mata agora não é a máquina ou a exaustão. É a humilhação e a vergonha, para quem não consegue emprego. Para quem consegue, o que mata é o famigerado estresse acompanhado, não raro, de síndromes psicológicas e depressões, causadas pelo trabalho, “que dignifica o homem”.

O assédio moral não é um fenômeno recente, uma vez que o seu surgimento ocorreu juntamente com o desenvolvimento do labor. Desse modo, aparece como um instrumento que promove, desde muito tempo, a humilhação e a coação no ambiente de trabalho. Com isso, importante se faz entender a origem e o conceito de assédio moral para melhor compreender a sua relevância para as relações trabalhistas.

Outra questão relevante sobre a conceituação de assédio moral refere-se às várias denominações que existem, a depender da área da ciência, da cultura, do contexto, apresentando as mais diferentes características, entretanto, possuindo um núcleo de estudo comum. Nesse sentido, destaca Ávila (2015, p. 23):

O assédio moral no trabalho é tratado na literatura sob diferentes visões, de acordo com as culturas e os contextos. Para designar situações de assédio moral no trabalho encontram-se o uso das denominações *mobbing*, na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bulling* ou *harassment*, nos Estados Unidos da América e na Inglaterra; *psicoterror* ou *acoso moral*, na Espanha; *harcèlement moral*, na França; *ijime*, no Japão; e assédio moral ou terror psicológico no Brasil.

De acordo com Hirigoyen (2015, p. 76), "nos anos 80, Heinz Leymann, psicólogo de origem alemã radicado na Suécia, introduziu o conceito de *mobbing*, para descrever as formas severas de assédio dentro das organizações. "

Segundo a autora, foi supostamente na área da Biologia, a partir das pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960, que primeiro se utilizou o termo *mobbing* para se referir ao comportamento agressivo e intimidador de animais que tentavam expulsar outros animais que invadiam seu território.

Ademais, posteriormente, ainda conforme descreve Hirigoyen (2015, pp. 76-77), "o termo *mobbing* foi reproduzido nos anos 60 por um médico sueco, Peter-Paul Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças com relação a outras, dentro das escolas." Em seguida, complementa Hirigoyen (2015, p. 77), que o referido termo "vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar."

Assim, um dos primeiros a estudar a temática do assédio moral nas relações de trabalho, nos anos 80, foi Heinz Leymann, o qual traz a seguinte definição:

O terror psicológico ou *mobbing* no trabalho envolve hostilidade e comunicação não ética que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduos, principalmente a um indivíduo que, em razão do terror psicológico, é colocado em uma posição de desamparo e assim mantido, caracteriza atos de *mobbing*. Essas ações ocorrem de forma muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e em um longo período de tempo (pelo menos seis meses). Por ser o comportamento hostil sistemático e de longa duração, esse resulta na miséria mental, psicológica e social considerável. (LEYMANN *apud* ÁVILA 2015, p. 57)

O conceito elaborado por Heinz Leymann, segundo Hirigoyen (2015, p. 77), propagou-se nos anos 90, entre os pesquisadores que trabalhavam com o estresse profissional, principalmente nos países Escandinavos e, posteriormente, nos países de língua alemã. Em estudos realizados em 1990 o pesquisador, conforme Hirigoyen (2015, p.77), "calculou que 3,5% dos assalariados suecos foram vítimas de assédio. À mesma época, estimou que 15% dos suicídios foram creditados ao *mobbing*.

Também, destaca a autora Hirigoyen (2015, p. 77) que "as pesquisas de Heinz Leymann fizeram com que fossem levadas em conta ofensas de caráter psicológico em uma lei sobre condições de trabalho, completada por um decreto específico sobre a vitimação do trabalho, em 1994."

Conforme Fonseca (2003, p. 675), o assédio moral passou a ter importância jurídica no Brasil, a partir da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, uma vez que introduziu em seus artigos o direito da personalidade, enquanto direito fundamental do homem e atribuiu o aspecto jurídico ao dano moral.

Com o tempo, vários estudiosos passaram a se interessar pelo assunto, em virtude da grande importância adquirida pelo estudo do fenômeno, nas relações de trabalho. Assim, diversos conceitos foram surgindo para o assédio moral. Nesse sentido, tem-se a conceituação trazida por Alkimim (2008, p. 36):

O assédio moral consiste em uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho.

Ademais, segundo Guedes (2008, p. 33):

No mundo do trabalho, assédio moral significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

De acordo com Delgado (2014, p. 1.293):

Define-se o assédio moral com a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem o enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves.

Apesar de ser um tema bastante debatido por pesquisadores da área jurídica, o assédio moral ainda se encontra muito presente nas relações de trabalho, sendo um dos principais motivos desencadeadores de reclamações trabalhistas. Ademais, a partir dos conceitos apresentados, verifica-se que a prática do assédio moral não ocorre apenas entre chefes e subordinados, como também, entre colegas de trabalho.

Entretanto, na maioria das situações, o assédio é praticado pelos superiores hierárquicos e direcionadas aos subordinados por um extenso período, em decorrência do abuso do poder diretivo. Como consequência do assédio moral, ocorre o desequilíbrio na relação laboral, podendo levar a vítima do assédio ao adoecimento e, até à desistência do emprego, influenciando de forma negativa na vida do assediado, de modo geral. Nesse sentido, afirma Foster (2003, p. 03) que “a verdade é que a dor emocional existe, até certo ponto, em toda organização, e custa muito caro.”

A Magna Carta, ao consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos balizadores do ordenamento jurídico, coíbe qualquer prática lesiva à mesma. Assim, verifica-se que qualquer conduta que se enquadre como assédio moral, além de ser incompatível com o ambiente laboral, vai de encontro ao referido princípio constitucional.

Apesar de não haver consenso sobre a caracterização do assédio moral entre determinados autores, pode-se dizer que existem elementos que são comuns, como a presença do comportamento ofensivo.

O assédio, ao longo do tempo, vem sendo tratado de diferentes formas de modo a promover novas definições, sendo estimuladas medidas destinadas à prevenção, de modo a serem estabelecidos novos significados sobre a importância do trabalho na vida das pessoas.

Apesar de no ordenamento jurídico nacional não existirem muitas legislações que tratam do fenômeno do assédio moral, importante se faz mencionar uma das primeiras decisões sobre o assunto, que foi proferida pelo desembargador Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Menezes (2003, pp. 140-154):

ASSÉDIO MORAL CARACTERIZAÇÃO. O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio

moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais.

Dessa forma, mesmo que os conceitos trazidos apresentem diferentes nuances sobre o assédio moral, certo é que se trata de uma prática reprovável, uma vez que extrapola os limites do poder diretivo do empregador e o respeito à dignidade humana que deve respaldar as relações entre os indivíduos, principalmente no ambiente laboral.

Com isso, como se trata de uma atitude que excede os limites profissionais presentes no contrato de trabalho e acaba por atingir os aspectos pessoais do empregado, causando prejuízos à sua saúde física e mental, acaba por produzir dano moral, passível de responsabilização civil.

4.1 A CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO COM RELAÇÃO AO NÍVEL HIERÁRQUICO

Curioso se faz mencionar que, diferente do entendimento do senso comum, o assédio moral no ambiente laboral não ocorre apenas a partir do chefe sobre o subordinado, apesar de ser a modalidade mais frequente. Assim, verifica-se a existência de outros tipos de assédio moral, presentes nas demais relações do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, existe uma classificação própria baseada na hierarquia entre os sujeitos da relação empregatícia, para a caracterização dos diferentes tipos de assédio moral. No caso, o assédio moral pode apresentar-se das seguintes formas: vertical, quando realizado por superior hierárquico ou por subordinados (assédio moral descendente e ascendente, respectivamente); horizontal, quando realizado por colegas de trabalho; misto, quando abrange as duas modalidades anteriores.

O assédio moral vertical ocorre entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação de emprego, em que haja subordinação. Nessa classificação, podem ser encontradas duas subcategorias: vertical descendente ou vertical ascendente.

Assim, o assédio moral vertical descendente ocorre quando o sujeito ativo da agressão é o superior hierárquico, o qual exorbita do poder diretivo que detém e passa a agredir o subordinado que, por sua vez, submete-se a humilhações em

decorrência da necessidade do emprego. Nesse sentido, dispõe Alkimin (2005, pp. 61-63):

Esse tipo de assédio é proveniente do empregador, compreendido na execução o empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor, etc.) que receba a delegação do poder de comando. Deve-se admitir que o assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro de todos, pois, na relação de emprego, prevalece a desigualdade material entre as partes, sendo que o empregador, para implantar 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 enquanto pessoa e profissional.

Ademais, afirma Hirigoyen (2009, p. 92) que alguns doutrinadores realizam a distinção do assédio decorrente da hierarquia em vários “subgrupos”, quais sejam: o assédio perverso, estratégico e o institucional. De acordo com a autora, “o primeiro é aquele praticado com uma finalidade puramente destrutiva, ou de valorização do seu próprio poder”, enquanto o assédio estratégico “será aquele que se destina a forçar um assalariado à demissão, contornando deste modo os procedimentos obrigatórios do despedimento.” Outrossim, o assédio institucional “é visto como um instrumento de gestão pessoal no seu todo.”

Com relação ao assédio moral vertical ascendente, a agressão é realizada por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico, ou seja, se dá “de baixo para cima”. Inclusive, na violência moral que se estabelece nessa modalidade, apesar de mais difícil de ocorrer, verifica-se a ocorrência dos mesmos danos e males à vítima que são encontrados na modalidade anterior.

Assim, nesse sentido, afirma Pacheco (2007, p.163) que se trata de um tipo de assédio que é realizado por um ou mais inferiores hierárquicos sobre o seu superior, não sendo uma situação fácil de se implementar nem de produzir resultados, mas possível de acontecer.

Para melhor compreensão sobre o tipo de assédio em questão, podem ser apresentadas algumas situações nas quais o mesmo acontece. Desse modo, o mesmo pode ser verificado em situações nas quais não haja uma aceitação dos subordinados com relação à substituição da chefia, em que o novo chefe passa a demonstrar atitudes autoritárias, inseguras, demonstrando pouca experiência para a função, entre outras.

Ademais, tem-se o assédio moral horizontal que é praticado entre trabalhadores de mesma hierarquia, não havendo a presença do elemento de subordinação na relação. O mesmo pode ser praticado por um ou mais indivíduos que agem geralmente motivados por atitudes preconceituosas como a homofobia, o racismo, machismo, entre outras, como afirma Guedes (2008, p. 36).

No assédio moral misto, como a própria designação estabelece, ocorre a junção das modalidades já mencionadas, ou seja, o sujeito passivo sofre agressões tanto por superiores ou subordinados quanto por colegas de mesma hierarquia. De acordo com Castro (2014, p. 59), o “assédio moral ‘misto’ caracteriza-se pela coexistência de relações sem subordinação (‘horizontais’) e relações de subordinação (‘verticais’), podendo ser denominado, também, de mobbing combinado.”

Conforme Hirigoyen (2002, p. 114), são mais difíceis de ocorrer os casos de assédio moral horizontal em que não haja também o assédio vertical descendente, uma vez que se apresenta pela omissão da chefia ou do superior hierárquico com relação a conduta degradante imposta pelo agressor.

4.2 A DIFERENCIAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COM RELAÇÃO A DETERMINADAS FIGURAS

No ambiente de trabalho, existem diversas situações que podem levar o empregado a passar por alguma situação de estresse, uma vez que, no mundo atual, os empregados encontram-se rotineiramente submetidos a diversas situações de pressão, em virtude das cobranças para a consecução cada vez maior de metas de produção.

Dessa forma, importante se faz distinguir essas situações, que são comuns ao ambiente de trabalho, das que configuram o assédio moral. Assim, conforme afirma Alkimin (2008, p. 51), não se trata de assédio moral a existência de um conflito temporal no ambiente de trabalho ou de uma agressão pontual realizada pelo superior hierárquico ou colega de trabalho.

No caso, conforme já foi explanado, para configurar o assédio moral é necessária uma conduta opressora e humilhante que se manifesta de maneira repetitiva e que se prolonga no tempo.

Nesse sentido, interessante é a pesquisa realizada pelo Núcleo de Estudos da Universidade Federal de Santa Catarina, em que traz a descrição de determinados comportamentos que não caracterizam assédio moral como as situações eventuais, as exigências profissionais, as más condições de trabalho e o conflito.

Com relação às situações eventuais, a pesquisa descreve que a frequência consiste na principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador. Com isso, um comportamento isolado ou eventual não se caracteriza como assédio moral, embora possa produzir dano moral

As exigências profissionais relacionam-se à imposição e à dependência que todo trabalho apresenta, em certo grau, uma vez que existem tarefas relacionadas ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. Assim, é normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Entretanto, caracterizará o assédio moral quando essas imposições forem direcionadas para uma pessoa de maneira repetitiva e utilizadas com um objetivo de represália, comprometendo de forma negativa a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

Nos conflitos, por sua vez, ocorrem as repreensões que são verbalizadas de forma aberta, em que as partes envolvidas podem defender a sua posição. Entretanto, quando ocorre a demora na resolução de conflitos, os mesmos podem ser fortalecidos e, com o tempo, favorecer o surgimento de práticas de assédio moral. Assim, relata a pesquisa que algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais são exemplos de situações que podem promover conflitos, mas, por si mesmas, não se configuram como assédio moral.

Ademais, as más condições de trabalho, como trabalhar em um espaço pequeno com pouca iluminação e instalações inadequadas não consiste em um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de

trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com a finalidade de desmerecê-lo frente aos demais.

5 O DANO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL

Segundo Delgado (2015, p. 667) “até fins da década de 1980 predominava o tradicional entendimento de ser irreparável, economicamente, o dano moral estrito - a menos que houvesse texto legal inequívoco nessa direção. ”

Assim, esclarece Tartuce (2017, p. 489), que foi a partir da Constituição Federal de 1988 que se pacificou a tese pela reparabilidade dos danos imateriais, uma vez que antes da Magna Carta, não havia aceitação pela reparação do dano moral, em virtude das dificuldades apresentadas pela doutrina e jurisprudência na visualização da sua determinação e quantificação. Dessa forma, houve uma grande evolução quanto a referida temática, partir da Constituição cidadã.

No caso, estabelece o inciso X do art. 5º da Constituição Federal de 1988: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. ”

Ainda, no mesmo capítulo constitucional, em seu inciso V do art. 5º dispõe: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. ”

Ademais, sobre o dano moral, complementa o autor que:

Desse modo, esclareça-se que não há no dano moral uma finalidade de acréscimo patrimonial para a vítima, mas sim de compensação pelos males suportados. Tal dedução justifica a não incidência de imposto de renda sobre o valor recebido a título de indenização por dano moral, o que foi consolidado pela Súmula 498 do Superior Tribunal de Justiça, do ano de 2012. (TARTUCE, 2017, p. 489)

Nessa esteira, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também estabelece, em seu artigo 483, a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado e de indenização por dano moral, quando da prática de atos pelo empregador que sejam lesivos à honra e à boa-fé.

Dessa forma, percebe-se a preocupação da Legislação Trabalhista com a garantia do respeito que deve pautar as relações entre empregado e empregador, sendo a Justiça do Trabalho competente para dirimir as contendas que envolvam dano moral no ambiente laboral.

Ainda, segundo Tartuce (2017, p. 490), “buscando uma primeira classificação dos danos morais, em sentido *próprio*, o dano moral causa na pessoa dor, tristeza, amargura, sofrimento, angústia e depressão.

Corroborando com esse entendimento, afirma Delgado (2015, p. 666), que o “dano moral corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana.”

Com isso, verifica-se que o dano moral promove inúmeros malefícios ao indivíduo devendo, por isso, serem criados instrumentos para coibir as circunstâncias que o promovam.

Dessa forma, apesar de não haver legislação própria sobre o fenômeno do assédio moral, a prática do mesmo, por proporcionar danos morais à vítima, é passível de responsabilização civil de quem a comete, prevista no art. 186 do Código Civil, assim como, no art. 927 do mesmo diploma legal, que dispõe sobre a aplicação da responsabilidade objetiva.

Assim, de acordo com o Código Civil, em seu artigo 927, estabelece que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Por conseguinte, a definição de ato ilícito encontra-se prevista nos artigos 186 e 187, também do Código Civil, conforme se segue:

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

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

Nessa esteira, Gagliano e Pamplona Filho (2017, p. 855) trazem a definição do que vem a ser responsabilidade para o Direito:

Responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada — um dever jurídico sucessivo — de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar (reparação dos danos e/ou punição pessoal do agente lesionante) de acordo com os interesses lesados.

Ademais, os mesmos autores Gagliano e Pamplona Filho (2017, p. 858) complementam que “a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor *in natura* o estado anterior de coisas. ”

Corroborando com esse entendimento, Cavalieri Filho (2007, p. 2) dispõe que a responsabilidade civil consiste no “dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico”.

Ademais, segundo Nader (2014, p.34), “a nomenclatura *responsabilidade civil* possui significado técnico específico: refere-se à situação jurídica de quem descumpriu determinado dever jurídico, causando dano material ou moral a ser reparado.”

Assim, no caso das relações de trabalho, quando um empregador comete assédio moral contra um empregado, a referida conduta enquadra-se em ato ilícito, uma vez que se verifica a produção de um dano ao assediado, a partir das atitudes vexatórias e humilhantes realizadas pelo assediador. Desse modo, o empregador, ao infringir um direito pessoal do empregado, como a sua dignidade e honra, acaba por causar-lhe prejuízos de âmbito moral e, por conseguinte, deve ficar obrigado a repará-lo.

No caso, para que o empregador seja responsabilizado por dano causado ao empregado, faz-se necessária a existência de culpa ou dolo, conforme a responsabilidade civil subjetiva adotada pela legislação civil.

Também, a responsabilidade civil do empregador diante da prática do assédio moral contra seus subordinados apresenta-se amparada na Constituição Federal, a qual estabelece no art. 1º, incisos III e IV, como fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Assim, como o fenômeno do assédio moral promove violência de ordem psicológica, acaba por infringir os direitos fundamentais da pessoa humana, devendo reparar o dano por meio do pagamento de indenização, de acordo com o que preceitua o art. 5º, inciso X, também, da Lei Maior, o qual estabelece:

Art. 5º 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:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Como nas relações trabalhistas existe o desequilíbrio entre as partes envolvidas, torna-se mais passível de haver a infração aos direitos fundamentais do hipossuficiente da relação, sendo, pois, de extrema importância, a existência de normas garantidoras de punições a esses tipos de práticas. Nesse sentido, dispõe José Afonso Dallegrave Neto (2005 apud TARTUCE, 2017, p.408):

Não se pode negar a relevância do abuso de direito na órbita trabalhista, máxime nas situações em que o empregador extrapola o seu direito de comando. O *jus variandi* patronal quando exercido de forma ilegítima e divorciado da real necessidade de serviço ou mesmo em confronto com os limites sociais e éticos do contrato caracteriza abuso de direito reparável mediante ação trabalhista.

Ademais, também há no Brasil a previsão de responsabilização civil do empregador por danos morais, em virtude de um ato de assédio moral praticado por outro empregado, como um preposto ou qualquer outro empregado subordinado, desde que a prática ocorra no ambiente de trabalho. No caso, o empregador poderá ser acionado na justiça pelo empregado vítima do assédio de outro empregado da empresa. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal (STF) estabeleceu, por meio da súmula 341 que “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

6 ABORDAGENS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E O ASSÉDIO MORAL

A nova legislação que promoveu alterações na consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 trouxe, no bojo de sua formação, a ideia de flexibilização das relações de emprego.

O discurso há anos é o mesmo, ou seja, "flexibilizar" para impulsionar a geração de empregos. Entretanto, essa suposta flexibilização, na realidade, mascara

a exploração, pois, ao diminuir as garantias trabalhistas, torna o trabalhador mais vulnerável, por obrigá-lo a aceitar as condições impostas pelo empregador, uma vez que o mesmo necessita do emprego.

Na realidade, a reforma trabalhista mostra-se como uma consequência da tendência mundial promovida pelo neoliberalismo, a qual fomenta o distanciamento da atuação do Estado nas relações econômicas, notadamente, nas relações de trabalho. Isso se verifica como resultado do objetivo capitalista de promover cada vez mais aumento do lucro e concentração de riquezas, gerando desigualdades sociais. Nesse contexto, observa-se que a fórmula para gerar maiores lucros centra-se na exploração da mão de obra, como sempre foi fomentada ao longo da história.

Assim, a reforma trabalhista, ao contribuir para fragilizar ainda mais as garantias do empregado, através das normas flexibilizadoras das relações laborais, promoveu, de certa maneira, um ambiente mais favorável às práticas de assédio moral.

Com isso, apesar de ter havido, no país, um certo avanço do instituto do dano moral na ceara trabalhista, tanto na doutrina, como na jurisprudência, a partir da expansão do fundamento na dignidade da pessoa humana, advindo com a atual Constituição, a Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), trouxe novas normatizações sobre o tema, dispostas a partir do art. 223-A.

Desse modo, a reforma trabalhista traz em seu Título II-A a denominação dano extrapatrimonial, que engloba diversos tipos, entre os quais, o dano moral. Com isso, verifica-se uma maior ampliação da legislação, de modo a abranger todo o dano que não se caracterize como sendo de cunho patrimonial.

Nesse sentido, de acordo com Cassar e Borges (2017, p. 40), “o dano extrapatrimonial trabalhista, também chamado de dano moral trabalhista, foi regulamentado pelos arts. 223-A e seguintes da CLT. Assim, o art. 223-A dispõe: “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Sobre esse artigo, interessante é o comentário de Cassar e Borges (2017, p. 40): “a expressão ‘apenas’ contida no *caput* do art. 223-A da CLT deixa clara a

intenção do legislador da não aplicação de outras normas de mesma hierarquia acerca do dano extrapatrimonial trabalhista. ”

Ademais, comenta Santos (s.d):

O legislador inicia o regramento do instituto do dano não patrimonial, ou moral, limitando as hipóteses de incidência apenas às elencadas neste título, o que não se coaduna com a própria realidade dos fatos, haja vista a dinâmica da sociedade moderna. A rigor, a norma acima se apresenta como *numerus clausus*, e não *numerus apertus*, como deveria ser.

No caso, a nova legislação também inaugurou uma abordagem voltada ao dano extrapatrimonial, em seu Título II-A, trazendo como novidade limites de valores destinados à indenização por danos morais, conforme estabelece o parágrafo 1º do art. 223 - G da CLT:

§ 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.

Importante mencionar que o referido artigo sofreu várias críticas, ao atribuir os valores das indenizações tomando como base o salário do empregado, uma vez que aquele que tiver um maior salário obterá uma maior indenização do que o empregado que ganha menos. Nesse mesmo contexto, afirma Tartuce (2017, p.489), ao abordar sobre o dano moral:

Constituindo o dano moral uma lesão aos direitos da personalidade (arts. 11 a 21 do CC), para a sua reparação não se requer a determinação de um *preço* para a dor ou o sofrimento, mas sim um meio para atenuar, em parte, as consequências do prejuízo imaterial, o que traz o conceito de *lenitivo*, *derivativo* ou *sucedâneo*. Por isso é que se utiliza a expressão *reparação* e não *ressarcimento* para os danos morais, conforme outrora foi comentado.

No mesmo sentido, afirma Delgado (2015, p. 680), ao referir-se aos critérios utilizados para a justiça quantificar o dano moral:

[...] não cabe valer-se, hoje, de parâmetro que acabe por incorporar discriminação ou valoração diferenciada injustificável entre pessoas humanas. A honra, a dignidade, a higidez física, a higidez psíquica e outros bens e valores de caráter moral são ínsitos a qualquer ser humano, independentemente de sua posição social, econômica, cultura, política, etc. Esse aspecto diferencial é tido como discriminatório, não podendo, assim, ser tomado em consideração na afiação do montante indenizatório.

Nesse contexto, a grande discussão no meio jurídico acerca dos novos dispositivos referentes ao dano extrapatrimonial reside na implementação do sistema de reparação civil dito como tarifário, o qual se opõe ao sistema aberto de reparação civil que, até então, vinha sendo adotado de modo generalizado por todas as áreas do direito.

Inclusive, a ideia do sistema aberto de reparação civil surgiu com a Constituição Cidadã de 1988, sendo considerada um avanço em relação aos critérios específicos adotados por leis anteriores. Nessa esteira, destaca Delgado (2015, p. 669): “ registre-se que a quantia indenizatória por dano moral, mesmo o derivado de lesão à saúde do trabalhador, não tem como ser fixada com a objetividade inerente à indenização por danos materiais. ”

Assim, importante mencionar que este trabalho não tem a finalidade de realizar um maior detalhamento sobre a temática referente ao dano extrapatrimonial, uma vez que se trata de matéria mais abrangente. Pretende-se, tão somente, fazer uma breve abordagem sobre as mudanças ocorridas com a reforma trabalhista.

7 CONCLUSÕES

O objetivo primordial desse estudo foi o de tentar compreender o fenômeno do assédio moral nas relações de emprego, bem como, as consequências jurídicas para a referida prática, como o dano moral e a responsabilidade civil. Além disso, interessava conhecer as principais características definidoras da prática do assédio moral, de modo a diferenciá-la de outras figuras presentes na relação de emprego, mas que não podem ser definidas como tal.

Dessa forma, a partir do exposto no atual trabalho, depreende-se que a prática do assédio moral é bastante frequente no ambiente laboral, causando diversos prejuízos às relações entre os envolvidos na referida relação. Assim, verificou-se que, a despeito de existirem diferentes modalidades de assédio moral, de acordo com o nível hierárquico, o fenômeno surge, principalmente, a partir do empregador direcionado ao empregado, justamente pela existência do contraponto da relação laboral estabelecido pelo poder diretivo do empregador, de um lado, e da subordinação de outro.

Assim, percebeu-se que, na maioria das situações, o assédio moral é praticado pelos superiores hierárquicos e direcionadas aos subordinados, por um extenso período, em decorrência do abuso do poder diretivo. Além disso, como consequência do assédio moral, ocorre o desequilíbrio na relação laboral, podendo levar a vítima do assédio ao adoecimento e, até à desistência do emprego, influenciando de forma negativa na vida do assediado, de modo geral.

Também, a partir da recente reforma trabalhista, promovida com a Lei 13.467/2017, a qual surge de maneira expressiva com a ideia de flexibilização das relações de emprego, apesar de trazer uma abordagem voltada ao dano extrapatrimonial, em seu Título II-A, apresentando como maior novidade limites de valores destinados à indenização por danos morais, surgem diversas incógnitas e questionamentos com relação às consequências que advirão sobre a relação laboral.

Ademais, depreende-se do estudo que, apesar de não haver legislação própria sobre o fenômeno do assédio moral, a prática do mesmo, por proporcionar danos à vítima, é passível de responsabilização civil de quem a comete, prevista no art. 186

do Código Civil, assim como, de acordo com o que se encontra estabelecido no art. 927 do mesmo diploma legal, que dispõe sobre a aplicação da responsabilidade objetiva.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

_____. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ANTUNES, RICARDO. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho, 4. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1997.

ÁVILA, Rosimari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2.ed., São Paulo: LTr, 2015.

BARUKI, Luciana Veloso. Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Ltr, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARRETO, Margarida. **O que é assédio moral**. 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 07/05/2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

_____. **Curso de direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Curso de direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

EMERICK, Paula Cristina Hott. **Metas estratégia empresarial de busca agressiva por resultados: incentivo ou constrangimento?** São Paulo: LTr, 2000.

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

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego**. Disponível em: http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristiano_fraga.pdf>. Acesso em: 26out. 2018.

FROST, Peter J. **Emoções tóxicas no trabalho**. Tradução Melissa Kassner. São Paulo: Futura, 2003.

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

_____. **Manual de Direito Civil**. Vol. Único. São Paulo: Saraiva, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 11. ed. Trad. de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

_____. **Assédio moral: redefinindo o assédio moral**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A Supersubordinação: Invertendo-se a lógica perversa da desconstituição de direitos trabalhistas**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/jorge_luiz_souto_maior.pdf>. Acesso em: 06 set. 2018.

Martins, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição: os fundamentos da relação de poder entrecapital e trabalho e o conceito de subordinação**. São Paulo: LTr, 2003.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENEZES, Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, RS, ano.25, n.169, 2003.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. Vol. 7. 6. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

PACHECO, Mago Graciano da Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Limites ao Poder Disciplinar do Empregador: A tese do Poder Disciplinar Compartilhado**. Jusvox. Disponível em: <<http://www.jusvox.com.br/mostraArtigo.asp?idNoticia=1254>>. Acesso em: 15 out. 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Extrapatrimonial na Lei N. 13.467/2007, da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<<https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-o-dano-extrapatrimonial-Enoque-Ribeiro.pdf>>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

[s.a.]. **Assedio moral no trabalho**. [online]. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina; Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425>. Acesso em: 23 nov. 2018.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 89-127, mar. 2013.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. Vol. v. 2. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2009.