

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO FORMA DE EXPROPRIAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

BULLYING IN THE WORKPLACE AS A FORM OF EXPROPRIATION OF THE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON OF THE WORKER

Felipe Sardenberg Machado¹
 Luciano Costa Felix²
 Wemerson Carvalho dos Santos³
 Laura Pimenta Krause⁴
 Fabiane Aride Cunha⁵

Vitor Eduardo Goese⁶
 Francynelly Laine da Silva Binda⁷
 Gabriela Clementino Lopes⁸
 Karina Santana⁹

RESUMO

O presente trabalho tratará sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, visando falar sobre a realidade e a problematização do referido tema. Para tanto, será abordado no decorrer do trabalho o conceito, as modalidades de assédio morale a forma na qual este é praticado pelos empregadores. Trataremos também sobre as consequências do assédio moral sofrido pelo empregado, que muitas vezes tem sua sanidade mental colocada em risco, pois sofre pressão psicológica, ameaças, xingamentos, abusos físicos, bem como a responsabilidade civil de quem o pratica e por fim serão abordadas as possíveis formas de prevenção. Assim, no presente artigo será demonstrado como a legislação brasileira se porta perante esta situação degradante que é o assédio moral, responsável pela expropriação da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral, Ambiente de Trabalho, Empregado, Empregador, Hierarquia, Processo do Trabalho, Provas.

ABSTRACT

The present work will deal with moral harassment in the work environment, aiming to talk about the reality and the problematization of the referred theme. To this end, the concept, types of moral harassment and the way in which it is practiced by employers will be addressed in the course of the work. We will also deal with the consequences of moral harassment suffered by the employee, who often has his mental health put at risk, as he suffers psychological pressure, threats, name calling, physical abuse, as well as the civil liability of those who practice it. In addition, we will analyze what are the means of proof that support the configuration of moral harassment and the effectiveness of these evidentiary means, and finally, the possible forms of prevention will be addressed. Thus, in this article it will be demonstrated how Brazilian legislation behaves in the face of this degrading situation that is moral harassment, responsible for the expropriation of the dignity of the human person of the worker.

KEYWORDS: Bullying, Work Environment, Employee, Employer, Hierarchy, Work Process, Evidence.

¹ Especialização em Especialização em Direito Tributário PELO IBET Instituto Brasileiro de Estudos Tributários, IBET. Graduação em Direito PELA Faculdades Integradas de Vitória, FDV. **E-MAIL:** felipe@fsm.adv.br. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/9671402196131516

² Mestrado em Segurança Pública - Universidade Vila Velha, UVV. Graduação em Direito - Faculdade Batista de Vitória, FABAVI. **E-MAIL:** lucfelix5@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/534234113815968

³ Mestrado em Administração pela Florida University. Especialista em Redes de Computadores pela Centro Universitário do Espírito Santo, UNESC. Graduação em Redes de Computadores pela Instituto Capixaba de Educação e Tecnologia, ICET. **E-MAIL:** vixwemerson@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/1249612537067308

⁴ Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais - Faculdade de Direito de Vitória, FDV. Graduação em Direito - Faculdade Brasileira UNIVIX. **E-MAIL:** laura.krause.adv@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/3653270308360251

⁵ Especialização em Direito pela Centro Universitário de Volta Redonda, UniFOA. Graduação em Direito - Universidade Vila Velha, UVV. **E-MAIL:** cunhaaride@hotmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/5438885251121292

⁶ Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Serra Geral. Graduação em Direito pela Faculdade Brasileira MULTIVIX – **E-MAIL:** vitorgoeseadv@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/4644085991098393

⁷ Bacharel em Direito pela Faculdade Multivix de Cariacica.

⁸ Bacharel em Direito pela Faculdade Multivix de Cariacica.

⁹ Bacharel em Direito pela Faculdade Multivix de Cariacica.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma prática nefasta que afeta a vida pessoal e profissional do trabalhador, violando seus direitos fundamentais e causando danos psicológicos. Este estudo aborda o assédio moral no ambiente de trabalho, abrangendo sua história, conceitos, características e classificações, bem como as principais consequências para as vítimas e empresas envolvidas. Também é destacada a dificuldade enfrentada pelos trabalhadores em comprovar o assédio moral em juízo. A análise é conduzida de forma profissional, com o objetivo de conscientizar sobre a gravidade do assédio moral e incentivar a adoção de medidas preventivas e corretivas.

Nessa linha de raciocínio, é imprescindível ressaltar que, no que tange à proteção legal e judicial contra o assédio moral, há diversos aspectos a serem considerados. Dentre eles, a responsabilidade civil do empregador, a comprovação do prejuízo moral e a legislação aplicada pelos magistrados para solucionar o conflito. Além disso, é importante entender como o Judiciário tem se posicionado em relação ao tema, a fim de garantir a justiça e a equidade nas decisões.

Neste viés, como forma de iniciarmos a análise e debate da temática proposta no presente artigo, considerando os desafios enfrentados pelos trabalhadores na comprovação de assédio, muitas vezes ocorrido em situações obscuras entre vítima e agressor, é importante avaliar a aplicação da prova ilícita com base nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Dessa forma, é possível garantir uma análise justa e equilibrada dos fatos, sem comprometer a integridade do processo. Vale lembrar que a busca pela verdade deve ser sempre pautada pelo respeito aos direitos fundamentais e à dignidade humana.

A expropriação da dignidade da pessoa humana do trabalhador ocorre quando o empregador abusa de sua posição de poder e trata seus subordinados como meros degraus para o lucro, ele desrespeita a dignidade

humana e viola um direito fundamental garantido pela Constituição Federal, ao estabelecer princípios gerais, e, portanto, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana”.

A proteção ao trabalho é uma das maneiras de garantir a integridade da condição humana. Assim, o acesso ao trabalho e sua proteção são meios de honrar os Direitos Humanos.

Para alcançar todos os objetivos propostos no presente estudo, o artigo foi dividido em três capítulos. No primeiro capítulo, trataremos da Violação dos Direitos Fundamentais do Trabalho, bem como, sua definição e contexto histórico que originou a essencial proteção dos direitos trabalhistas no ambiente de trabalho e sua evolução.

Sob esse enfoque trataremos ainda no segundo capítulo a contextualização das Noções Gerais Sobre Assédio Moral, tratando de maneira mais aprofundada a respeito de seus conceitos e características. Esse capítulo será constituído por um subtópico onde abordaremos a Legislação Trabalhista e a Responsabilidade Civil Dano Moral, apontando os tipos de assédio moral, seus conceitos, características e aplicabilidade da lei e sobre os meios de provas admitidos para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho.

E por fim, no terceiro capítulo é apresentado as principais críticas a cerca do Assédio Moral No Ambiente de Trabalho como Forma de Expropriação da Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador. É indagado acerca do artigo 223-G, da CLT em relação a tabela de precificação da indenização por dano moral na Justiça do Trabalho, uma vez que viola a dignidade da pessoa humana, sendo assim, inconstitucional. Reforça a própria violação cometida contra a vítima, que passa ser lesada e discriminada por causa do valor da sua remuneração.

Para tanto, com o viés de alcançar os objetivos propostos no presente artigo, foi utilizada a metodologia de revisão de literatura, com base em pesquisa

bibliográfica, através de textos e artigos publicados, assim como livros, jurisprudência e doutrinadores que retratam o tema abordado neste artigo.

VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

Um simples olhar sobre a história mundial atesta que a evolução dos regimes estatais, notadamente nos últimos três séculos, levou à implementação de princípios, direitos e garantias, que estão atualmente previstos na Constituição, os quais possibilitam uma maior participação popular no judiciário. Assim, ao buscar dissociar a ideia de governo da pessoa do governante e evoluindo para a ideia de Estado, como representação do conjunto de pessoas sujeitas a um governo comum, busca-se que essas pessoas sejam capazes de agir sobre os rumos deste governo, com base na regulamentação própria, ainda que não escrita.

Como resultado da nova ordem jurídica e com as atenções voltadas para o ser humano como indivíduo, por via reflexa, implicou em uma essencial proteção dos direitos trabalhistas, tendo em vista que o princípio da dignidade da pessoa humana é um dos pilares para a garantia do Estado Democrático de Direito. Neste sentido, vislumbrou-se que seria necessário a criação de normas que regulamentassem o direito do trabalhador. Nesta esteira, Sergio Pinto Martins, afirma que:

O Direito do Trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho. É uma forma de contraposição à liberdade ou autonomia da vontade do Direito Civil, também com o objetivo de proteger o trabalho como a parte mais fraca da relação de emprego. (MARTINS, 2023, p. 23).

Portanto, o direito do trabalho surge com a finalidade de garantir ao trabalhador melhores

condições de trabalho, utilizando a lei como meio para controlar possíveis atos do empregador que venham ferir a dignidade do trabalhador. Ainda sobre as alusões feitas pelo autor acima supramencionado, este conceitua Direito do Trabalho, Vejamos:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2023, p. 29)

Sendo assim, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho surge como uma forma de assegurar os direitos do trabalhador, para que este não seja submetido à situações degradantes no ambiente de trabalho, como por exemplo o assédio moral, uma vez que é parte vulnerável na relação empregador X empregado. Além disso, cumpre salientar que o direito a um ambiente de trabalho com boas condições e que forneça ao empregador bem estar individual e social são atinentes ao princípio da dignidade da pessoa humana, que está assegurado pelo art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988, sendo reconhecido como um direito fundamental da pessoa humana.

Infelizmente, a violação dos direitos do trabalhador é cada vez mais comum no Brasil, como por exemplo: a existência de trabalho forçado onde o trabalhador se vê restrito de liberdade, sendo obrigado a prestar serviços com a remuneração insuficiente para o cargo exercido ou até mesmo sem a devida remuneração para suprir as suas necessidades básicas, sendo considerada uma prática ilegal obrigar o trabalhador a prestar tais vínculos trabalhistas, ou até mesmo sendo humilhado e ridicularizado no ambiente no qual labora.

É lícito salientar que, em se tratando de penalidades aplicáveis no Brasil, é proibido pela Constituição Federal em seu art. 5º, III, o trabalho forçado do qual aduz que “ninguém será submetido a

tortura ou desumano ou tratamento degradante”. Não somente neste inciso, mais também no inciso XVIII trata a respeito da liberdade de exercício profissional, e ainda, no inciso XLVII, alínea C, aduz sobre a ilicitude da adoção de penas punitivas de cunho forçado.

Da mesma forma, a Constituição Federal garante ao trabalhador dignidade no ambiente de trabalho. Ocorre que, atualmente na sociedade contemporânea, muitos empregadores violam estas garantias do trabalhador, ao passo que submetem estes a ambientes de trabalho degradantes, o que resulta na incidência da prática de assédio moral.

A Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de coibir e punir os empregadores que infringirem as condições de trabalho e, por consequência, sujeitarem seus empregados à condições indignas, estão sujeitos às multas estabelecidas pelos artigos 47, 55, 75, 120 e 153.

Sendo assim, a CLT e a Constituição Federal buscam garantir o cumprimento dos princípios de defesa e efetividade dos direitos básicos do trabalhador, sempre preservando as garantias individuais do ser humano e preservando os fundamentos

NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL:

CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Neste capítulo, trataremos acerca dos conceitos e características do assédio moral. José Fiorelli *et al*, conceitua assédio moral como sendo:

A palavra “assédio” significa “insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões etc.” (dicionário Novo Aurélio) ou “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém” (Dicionário Houaiss). Trata-se, pois, de um comportamento ou conjunto de comportamentos em relação a alguém. Portanto, ultrapassa o vago campo da “intenção”, “desejo” ou “ideia” para se referir a algo perceptível, no domínio do concreto, do comportamento, com uma

finalidade determinada. (FIORELLI *et al*, p. 9-10, 2015).

Sendo assim, para ter colaboradores com motivação, bom desempenho no trabalho e fidelizados, é necessário construir um ambiente de trabalho organizado e fundamentalmente, voltado para a valorização pessoal de cada trabalhador. O assédio moral tende a surgir em ambientes de trabalho nos quais há pressão e estresse, os quais resultam em desgaste psicológico e sofrimento. No mesmo sentido, Luciano Artinez *et al*, conceitua o assédio moral no ambiente de trabalho, vejamos:

O assédio moral no trabalho não comporta delimitação conceitual precisa, mesmo porque suas manifestações são proteiformes: assumem distintas modalidades de expressão. Em todas elas se constata a violência psicológica no meio ambiente laboral, consistente na exposição do trabalhador a condutas humilhantes, vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, tornando-o tóxico e nocivo. Essas manifestações agredem direitos fundamentais arduamente conquistados pelos trabalhadores em décadas de lutas sociais. (ARTINEZ, *et al*, p. 8, 2022).

Existem diversas maneiras de violar a intimidade do trabalhador, para Leite (2022, p. 28) “São exemplos de violação da intimidade nas relações empregatícias, a revista íntima (CLT, art. 373-A, VI), a utilização de câmeras em vestiários ou banheiros, o assédio moral e o assédio sexual.”

Portanto, a prática de assédio moral pode ser definida como o ato de cometer violência psicológica de forma sutil, dissimulada quase de forma intencional, com o intuito de humilhar e excluir socialmente a vítima no contexto social de trabalho, causando sofrimento psiquiátrico bem como danos significativos à sociedade e à organização.

Logo, a caracterização do assédio moral no ambiente laboral está diretamente ligada, muitas vezes,

a falta de ética dos agressores, os quais sujeitam as vítimas a péssimas condições de trabalho, seja por ações ou um tratamento diferenciado e injusto no local de trabalho.

Ainda sobre as alusões feitas pelo autor acima supramencionado, a prática de assédio moral pode ser definida como o ato de cometer violência psicológica de forma sutil e dissimulada, com o intuito de humilhar e excluir socialmente a vítima no contexto social de trabalho, causando muitas vezes até mesmo sofrimento psíquico na vítima.

O assédio moral pode ser dividido em quatro formas, Assédio Moral Vertical Descendente, Assédio Moral Organizacional, Assédio Moral Horizontal, Assédio Moral Vertical Ascendente.

O assédio moral vertical descendente é uma prática infelizmente comum nas empresas, em que um superior hierárquico exerce pressão abusiva sobre seus subordinados. Um exemplo disso pode ser observado em um gestor de uma equipe em uma loja de materiais de construção, que cobra metas de vendas de seus promotores de pisos de maneira humilhante. Esses funcionários são obrigados a realizar dancinhas constrangedoras e usar fantasias, tudo isso por imposição de sua supervisora, que os trata de forma pejorativa. Essa conduta é inaceitável e deve ser combatida com rigor, para que todos os trabalhadores possam desempenhar suas funções em um ambiente saudável e respeitoso.

No Assédio Moral Organizacional, o colaborador é vítima de agressões psicológicas perpetradas pela própria empresa, através do ambiente de trabalho em que está inserido. Infelizmente, essa realidade é bastante comum em organizações altamente competitivas, que incentivam a rivalidade entre os funcionários, gerando um clima de medo e ameaças, mesmo que sutis. É importante destacar que essa prática é totalmente inaceitável e deve ser combatida de forma enérgica.

O Assédio Moral Horizontal é um fenômeno que ocorre entre colegas de trabalho que ocupam a mesma

posição hierárquica dentro da empresa. Infelizmente, é comum testemunhar um funcionário alcançando suas metas e, em vez de celebrar o sucesso em conjunto, ridicularizando o colega que não conseguiu atingir os mesmos resultados. Esse comportamento tóxico é frequentemente observado em empresas altamente competitivas, onde a pressão para superar os outros é intensa. No entanto, é importante lembrar que o sucesso deve ser alcançado com respeito e colaboração, e não à custa da humilhação de um colega.

Embora seja raro, o Assédio Moral Vertical Ascendente é uma forma de assédio que ocorre quando um funcionário de nível inferior assedia seu superior hierárquico. Isso pode acontecer quando o funcionário tem acesso a informações confidenciais da empresa ou do superior e as usa como meio de chantagem para obter benefícios pessoais, como faltar sem justificativa, chegar atrasado, sair mais cedo ou pedir um aumento de salário indevido. É importante lembrar que o assédio moral é inaceitável em qualquer direção hierárquica e deve ser denunciado imediatamente para proteger a dignidade e o bem-estar de todos os envolvidos.

Portanto, Luciano *et al* pontua que

O combate ao assédio moral, por isso, interessa a toda sociedade e desafia a atuação de diversos saberes e instituições, em especial de quem se dedica à proteção da saúde dos empregados. O direito emerge como elemento de contenção e repressão. (ARTINEZ, et al, p.8, 2022).

Para identificar os responsáveis pelo assédio moral no ambiente de trabalho, é necessário considerar o tipo de violência sofrida pela vítima. O agressor pode ser o chefe direto, o empregador ou até mesmo os colegas de trabalho. Em alguns casos, o assédio pode ser praticado em conjunto, com a participação solidária do chefe e dos colegas. É importante destacar que a concordância com o agressor caracteriza o assédio moral e deve ser combatida no ambiente profissional. A seguir será analisado a legislação trabalhista no que tange ao

assédio.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E RESPONSABILIDADE CIVIL DO DANO MORAL

A conduta do assédio moral, que varia e pode ocorrer de forma individual ou de forma coletiva é um desserviço direto aos direitos e princípios fundamentais do trabalho e invade o âmbito da responsabilidade civil, dar-se-á dignidade, direito à saúde, direito à honra, direito à imagem, e certo à privacidade da vítima.

A citação direta atribuída a Soares (2014) aborda a questão da legislação relacionada ao assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil. Segundo o autor, ainda não existe uma legislação unificada abordando especificamente o assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, é possível encontrar leis municipais e estaduais esparsas que tratam do assunto e têm o objetivo de definir e coibir o assédio moral. Essas leis geralmente se aplicam apenas ao âmbito da Administração Pública direta e indireta. O autor ressalta que o assédio moral é uma prática grave, cuja principal causa é a hierarquia e as relações de poder no ambiente de trabalho, assim como a busca pela vantagem competitiva.

Assim que essas ações se tornam rotineiras e prazerosas, seus praticantes ficam livres para repeti-lá até que o funcionário se canse e peça demissão, momento em que um novo contrato é assinado. Como por exemplo, no caso da funcionária que fez as primeiras denúncias de abuso sexual contra Rogério Caboclo, presidente da CBF, ele ameaçou sua carreira e tentou interferir em sua vida profissional ao mesmo tempo em que insinuava interesse por ela; porém, vindo adiante, ela foi atendida, assim como outros funcionários que estavam passando pela mesma situação.

Apesar de não possuir uma legislação própria que possa distinguir entre assédio moral e dano moral, do qual trata-se de formas distintas e que podem ser confusas entre seus conceitos, e assim, quem tiver a

conduta ilícita de cometer assédio moral poderá ser punido juridicamente por fazê-lo, e isso pode resultar em que a condenação do empregador ao pagamento de indenização pelo assédio moral sofrido pelo empregado. Zanetti (2021), em seus livros expõe e reconhece tais diferenças sobre o assédio moral e o dano moral.

Todavia, Maria Helena Diniz descreve os danos morais como, A lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo ato lesivo. (DINIZ, 2021, p. 84).

Diante do presente tema em questão, ocorreu inúmeras divergências doutrinárias e, Carlos Roberto Gonçalves, além de filósofo, definiu o dano moral como “atacar o ofendido como pessoa sem prejudicar seus bens”.

É uma condição de bem-estar que engloba os direitos inerentes à pessoa, conforme implicam os artigos 1º, inciso III, e artigo 5º, incisos V e X ambos da Constituição Federal, e que resultam na vivência de dor, angústia, infelicidade, desagrado e degradação. (GONÇALVES, 2008, p.359).

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

III - a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988, Art. 1º, III)

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:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

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 (BRASIL, 1988, Art. 5º, V e X)

A moral conceituada no âmbito trabalhista, é

entendida como um dano sofrido por uma pessoa que sente lesado os seus valores subjetivos. Tratando-se de dano moral, geralmente pensamos no empregador como o perpetrador e no empregado como a vítima. No entanto, o empregador também pode causar danos graves ao empregado, e se isso ocorrer, o empregador pode ser responsabilizado pelo dano resultante. (GUIA TRABALHISTA, 2014, p .1)

Nesse sentido, os valores morais são aplicáveis tanto nos casos das pessoas físicas, quanto nos casos das pessoas jurídicas, podendo elas estarem sujeitas ao alcance do crédito externo. Levando em consideração a Constituição Federal artigo 114, inciso VI, todas as ações relacionadas com a indenização decorrente de prejuízos morais que se originem nas relações de emprego devem ser processadas e julgadas pelo Tribunal Superior da jurisprudência trabalhista. (GUIA TRABALHISTA, 2014).

Conforme estabelecido no artigo 22, I da Constituição Federal, a União tem jurisdição exclusiva sobre as leis trabalhistas. Como resultado, a estrutura organizacional não inclui normas de direito do trabalho, mas sim normas administrativas que se destinam a regular as interações entre os governos e seus funcionários. Nesse sentido, acredita-se que o ideal seria uma lei federal incorporada à CLT que visasse à defesa da moralidade e estabelecesse a nulidade de quaisquer transferências, demissões ou sanções disciplinares decorrentes delas. Isso permitiria revogação indireta sem prejuízo da obrigação de indenizar os danos causados. (GAIVA, 2013).

Em síntese, o doutrinador Gaiva, compreende que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), usando sua autoridade para desenvolver normas internacionais do trabalho, produziu uma análise das várias configurações do assédio moral em 2002, bem como uma lista de vários comportamentos que apareceram ser mais comum ou difundido, do qual é proibido a discriminação em qualquer matéria de emprego em todo o Brasil, são considerados como verdadeiros, instrumentos normativos que devem ser

observados como verdadeiros de emprego membro tomar medidas como efeitos ao respeito a esses direitos.

Em suma, é razoável compreender que, a inexistência de legislação federal específica, que possui além do direito ao trabalho, acordos coletivos de trabalho podem ser uma ferramenta competente para que possa prevenir a torpeza moral nos mais diversos locais de trabalho e ambientes.

A conduta negligente do agente, pode ocorrer um dano patrimonial, moral, nexó necessário entre outros são elementos essenciais para a responsabilidade civil.

A responsabilidade civil é um conceito do direito que se refere à obrigação de reparar os danos causados a outra pessoa em virtude de um ato ilícito. Em outras palavras, quando alguém causa um dano a outra pessoa por meio de uma ação ou omissão contrária às normas legais, surge a responsabilidade de reparar esse dano.

Existem dois tipos principais de responsabilidade civil objetiva e subjetiva. Responsabilidade Civil Objetiva sobre esse tipo de responsabilidade, a obrigação de reparar o dano não depende da comprovação de culpa por parte do agente causador. Basta que exista uma relação de causa e efeito entre a ação ou omissão do agente e o dano causado. Em outras palavras, é suficiente provar que o dano ocorreu em decorrência da conduta do agente, independentemente de sua culpa. A responsabilidade civil objetiva é aplicada, por exemplo, em casos de acidentes de trânsito ou de responsabilidade por produtos defeituosos.

O Código Civil no artigo 43 também prevê sobre as responsabilidades a serem reparadas sobre as questões em que causam danos a terceiros na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

Art. 43. As pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos dos seus agentes que nessa qualidade causem danos a

terceiros, ressalvado direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte destes, culpa ou dolo. (BRASIL, 2002, Art. 43)

Responsabilidade Civil Subjetiva nesse tipo de responsabilidade, é necessário comprovar que o agente causador do dano agiu com culpa ou negligência. Além de demonstrar o dano, é preciso provar que o agente teve a intenção de causar o dano ou agiu de forma imprudente, negligente ou de forma contrária ao dever de cuidado. A responsabilidade civil subjetiva é aplicada em muitas situações, como casos de negligência médica ou assédio moral, onde é necessário provar a conduta inadequada do agente.

O artigo 186 do Código Civil brasileiro estabelece que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outra pessoa, mesmo que seja um dano exclusivamente moral, comete um ato ilícito.

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. (BRASIL, 2002, Art. 186)

Esse artigo enfatiza que a responsabilidade civil subjetiva exige a comprovação de culpa ou negligência por parte do agente causador do dano. Portanto, para que haja a responsabilização por um ato ilícito.

No caso do assédio moral, a responsabilidade civil aplicada geralmente é a responsabilidade civil subjetiva. Para que, uma pessoa ou uma empresa seja responsabilizada por assédio moral, é necessário comprovar que houve uma conduta inadequada, como humilhações, intimidações ou ameaças repetidas, e que o agente agiu com culpa ou negligência.

Pereira (2012), por sua vez, destaca que essa tendência pode ser observada no desenvolvimento da responsabilidade civil objetiva e nas teorias do risco. A responsabilidade civil subjetiva abrange os elementos

mencionados (nexo causal, conduta e dano), enquanto a responsabilidade civil objetiva se concentra no nexo causal e no dano, permitindo a existência de excludentes de responsabilidade com base na análise do nexo causal.

O artigo 927 do Código Civil brasileiro estabelece também o princípio geral da responsabilidade civil, que é aplicável em diversas situações.

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002, Art. 927)

O parágrafo único do artigo estabelece que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de terceiros. Isso significa que em certas situações, como em atividades consideradas de risco, a responsabilidade civil pode ser objetiva, ou seja, não é necessário provar a culpa do agente, bastando comprovar o dano e a relação de causa e efeito entre a atividade desenvolvida e o dano causado.

Bertotti, Monique (2014) diz que a responsabilidade civil no direito do trabalho, com ênfase nos casos em que há responsabilização objetiva do empregador. Inicialmente, é feita uma breve abordagem histórica para demonstrar a vanguarda do direito do trabalho no contexto da responsabilidade civil objetiva, especialmente no que diz respeito aos acidentes de trabalho.

A responsabilidade subjetiva é baseada na comprovação da culpa ou negligência do empregador. Isso significa que o trabalhador precisa demonstrar que o empregador agiu de forma imprudente, negligente ou intencionalmente para ser responsabilizado pelos danos

causados. No entanto, no âmbito do direito do trabalho, a responsabilidade civil objetiva tem ganhado destaque, especialmente em relação aos acidentes de trabalho. A responsabilidade civil objetiva significa que o empregador é responsável pelos danos causados ao trabalhador, independentemente de culpa ou dolo, quando determinadas condições são atendidas. Um exemplo de responsabilização objetiva do empregador é no caso de acidentes de trabalho decorrentes de atividades de risco. Se o trabalhador estiver exercendo uma atividade considerada perigosa, o empregador pode ser responsabilizado pelos danos causados, mesmo que não tenha agido com culpa ou intenção. Além disso, a responsabilização objetiva também pode ocorrer nos casos de abuso de direito por parte do empregador. Se o empregador utilizar seu poder de forma abusiva, causando danos ao trabalhador, ele pode ser responsabilizado independentemente de culpa ou dolo. Outra situação em que há responsabilização objetiva do empregador é quando ocorrem danos causados por atos de seus empregados, serviçais ou prepostos. O Código Civil prevê que o empregador é responsável pelos atos praticados por seus funcionários no exercício do trabalho ou em razão dele.

A utilização da responsabilidade civil objetiva no direito do trabalho é considerada extremamente útil, principalmente por estar em consonância com o princípio da proteção. Esse princípio visa proteger o trabalhador, que geralmente é uma parte hipossuficiente na relação de emprego e muitas vezes não possui meios de comprovar a culpa ou intenção do empregador. Portanto, a responsabilização objetiva do empregador no direito do trabalho, especialmente nos casos de acidentes de trabalho, atividades de risco, abuso de direito e atos dos empregados, visa garantir a proteção e a reparação adequada aos trabalhadores que sofrem danos durante o exercício de suas atividades profissionais.

O foco da pesquisa é direcionado aos casos específicos em que cabe a responsabilização

objetiva do empregador. Esses casos incluem acidentes de trabalho em atividades de risco, abuso de direito por parte do empregador e a responsabilidade do empregador ou comitente pelos atos de seus empregados, serviçais ou prepostos, conforme estabelecido nos artigos 932, III, e 933 do Código Civil.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

A pesquisa conclui que o instituto da responsabilidade civil objetiva é extremamente útil no direito do trabalho e está em consonância com o princípio da proteção. Isso ocorre porque a responsabilidade objetiva é uma forma de proteger o trabalhador, que geralmente é considerado hipossuficiente e, na maioria dos casos, enfrenta dificuldades para provar a culpa ou o dolo do empregador.

O artigo de Orlando José de Almeida (2019) aborda a aplicação das regras para a fixação de reparações por danos morais no contexto das relações de trabalho. O autor destaca as mudanças propostas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio dos artigos 223-A a 223-G, que têm como objetivo trazer maior clareza e direcionamento na definição das indenizações por danos morais. O dispositivo em questão trata da compensação de danos extrapatrimoniais que surgem em decorrência de violações morais ou existenciais sofridas pelo indivíduo ou pela empresa no âmbito das relações de trabalho. Essas violações podem ser causadas por ações ou omissões que afetam a integridade e dignidade do ofendido.

O artigo 223-B, incluído pela Lei nº 13.467/2017,

estabelece que causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofende a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. Esse dano extrapatrimonial refere-se aos prejuízos não financeiros, como danos à honra, imagem, dignidade, integridade psicológica ou emocional. De acordo com esse artigo, tanto as pessoas físicas quanto as pessoas jurídicas são titulares exclusivas do direito à reparação quando ocorre uma ofensa à sua esfera moral ou existencial. Isso significa que tanto os indivíduos como as empresas têm o direito de buscar a devida reparação por danos morais decorrentes de ações ou omissões que causem prejuízos em sua esfera pessoal ou institucional.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O legislador estabeleceu o artigo 223-G da CLT, que define uma lista de 12 critérios a serem considerados na determinação da possível condenação por danos morais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - o grau de publicidade da ofensa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Além disso, o dispositivo do mesmo artigo no parágrafo 1º inciso IV estabelece um limite máximo de reparação equivalente a cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. Essa medida tem como objetivo proporcionar uma abordagem justa e equilibrada nos casos de violações trabalhistas.

§ 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: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Quanto aos meios de provas a admitidos para comprovação do dano moral no ambiente de trabalho temos: fotos, gravações, testemunhas e etc.

É importante ressaltar a relevância dos parâmetros estabelecidos, uma vez que, anteriormente, as indenizações trabalhistas eram fixadas pelos juízes de forma arbitrária, sem uma diretriz clara. Isso resultava em discrepâncias significativas nos valores das indenizações em casos semelhantes, o que gerava insegurança jurídica e atrasos na resolução dos processos devido à interposição de recursos. Com as diretrizes definidas pelo legislador, espera-se mais transparência e equidade nas decisões judiciais relacionadas a danos morais no âmbito trabalhista.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO FORMA DE EXPROPRIAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

Ao longo da trajetória do sistema capitalista, o trabalho tem sido destacado como um elemento crucial do processo produtivo. No entanto, à medida que evoluímos, passamos a enxergá-lo como um meio de construir a cidadania. É imprescindível enxergar o homem como um colaborador fundamental no processo produtivo, e jamais permitir que a sua contribuição seja minimizada ou desvalorizada.

Quando o superior hierárquico exerce pressão abusiva sobre seus subordinados, e utiliza o empregado meramente como degrau para obtenção de lucro, ele expropria a dignidade da pessoa humana do trabalhador violando um direito fundamental consagrado pela Constituição Federal.

A dignidade humana está diretamente ligada à necessidade imperiosa de trabalho. Ele é visto como a principal forma de valorização do indivíduo e uma das maneiras mais razoáveis de alcançar a melhoria da conjuntura social atual.

A adoção de medidas como a flexibilização das normas trabalhistas e a pejetização pode parecer uma estratégia individualista por parte do empregador para impulsionar seu crescimento econômico. No entanto, é importante ressaltar que tais artifícios não podem, de forma alguma, violar os princípios constitucionais que garantem a dignidade da pessoa humana e protegem os direitos e garantias dos trabalhadores. É fundamental que as empresas atuem de forma ética e responsável, respeitando as leis e os valores fundamentais da sociedade.

Ao incluir o artigo 223-G na CLT, o legislador estabeleceu doze critérios para determinar possíveis condenações trabalhistas, além de limitar a reparação a cinquenta vezes o último salário contratual do trabalhador prejudicado. Essa medida busca garantir uma abordagem justa e equilibrada em casos de

violações trabalhistas. É importante destacar a relevância desses parâmetros, uma vez que, anteriormente, as indenizações eram definidas pelos juízes sem um direcionamento claro, o que gerava discrepâncias significativas de valores em casos semelhantes, trazendo insegurança jurídica e atrasos na resolução dos processos. Agora, com as diretrizes definidas, espera-se mais transparência e equidade nas decisões judiciais.

No entanto, é preciso ressaltar que já havia críticas em relação ao fundamento da norma antes mesmo de sua entrada em vigor. Definir uma reparação com base no salário do trabalhador ofendido ou do empregado ofensor pode gerar injustiças, especialmente em casos de morte de um trabalhador, onde a vida não pode ser precificada. Defensores da norma argumentam que ela é necessária para garantir justiça e equidade nas relações trabalhistas, mas é importante considerar as possíveis consequências dessa medida.

Nessa linha e, diversas ações diretas de inconstitucionalidade foram movidas contra a tarifação, incluindo a ADIn 5870 pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a ADIn 6082 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - CNTI e a ADIn 6069 pelo Conselho Federal da OAB. Na ADIn 5870, foi argumentado que a tarifação impõe uma restrição injusta ao dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho, limitando a capacidade do Poder Judiciário de conceder uma indenização justa e adequada. Além disso, a norma viola o princípio da isonomia, pois a indenização por um mesmo dano moral teria valores diferentes com base no salário do ofendido. É importante destacar que essas ações foram movidas por organizações que representam os interesses dos trabalhadores e dos profissionais do Direito, buscando defender a justiça e a igualdade perante a lei.

O artigo 223-G da CLT já foi alvo de diversas decisões que o declararam inconstitucional. Em mais um caso que seguiu essa linha de raciocínio, o Juiz Titular da Segunda Vara do Trabalho de Nova Lima/MG, Vicente de

Paula Maciel Junior, proferiu sua decisão nos autos 001000164.2019.5.03.0165. Com uma postura profissional e embasada em argumentos sólidos, o magistrado reforçou a importância de se respeitar os princípios constitucionais em todas as esferas do direito.

A imposição de uma tarifa para a reparação de danos, conforme estabelecido no artigo 223-G, §1º, 2º e 3º da CLT, é claramente inconstitucional, pois viola os artigos 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X, bem como o caput do artigo 7º da Constituição Federal. A tarifação dos danos é contrária ao princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III da Constituição Federal), uma vez que permite a violação da esfera pessoal do trabalhador sem uma reparação ampla e integral. Além disso, os limites e valores estabelecidos são módicos e insuficientes, desrespeitando claramente os artigos 5º, V e X da CF/88 e discriminando os trabalhadores. É importante ressaltar que a proteção dos direitos humanos deve ser garantida em todas as esferas, inclusive no âmbito trabalhista.

O artigo 223-G da CLT estabelece um tratamento discriminatório e menos protetivo para os trabalhadores em relação às reparações por danos extrapatrimoniais. Isso ocorre porque, ao contrário dos demais membros da sociedade, as regras do CCB não se aplicam aos trabalhadores, o que limita a reparação e vai contra os princípios da proteção integral previstos na CF/88. Essa restrição ao valor da reparação é uma clara violação aos artigos 3º, IV e 5º, caput, da Constituição da República. A dor de um trabalhador não é menor do que a dor de qualquer outro membro da sociedade, e essa distinção é inaceitável. Embora em alguns casos a norma seja aplicada sem restrições, é importante garantir que ela esteja em conformidade com a Constituição Federal em vigor.

Apesar da controvérsia gerada, diante do exposto, acreditamos que, até que o Supremo Tribunal Federal se pronuncie definitivamente sobre o assunto, o artigo 223-G da CLT deve ser aplicado sem qualquer

ressalva. (ORLANDO ALMEIDA, 2019).

O artigo 223-G, da CLT em relação a tabela de precificação da indenização por dano moral na Justiça do Trabalho, viola a dignidade da pessoa humana, sendo assim, inconstitucional. Reforça a própria violação cometida contra a vítima, que passa ser lesada e discriminada por causa do valor da sua remuneração.

Para garantir a proteção da honra e dignidade das pessoas, principalmente em relações de trabalho onde há uma grande discrepância de poder e remuneração, é fundamental que sindicatos, associações e outras entidades da sociedade organizada se mobilizem para tipificar e criminalizar qualquer ação ou omissão que cause danos. É inadmissível que milhões de trabalhadores e trabalhadoras em todo o país sejam submetidos a salários irrisórios e punições sociais injustas por sua posição de subordinados e hipossuficientes, um vez que o valor da indenização não gera impacto significativo as grandes empresas, sendo assim, a indenização poderia ser calculada na base salarial do agressor, como forma de incentivo para que a empresa invista em estratégias para tornar o ambiente de trabalho mais humanizado e saudável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar do assédio moral ser um tema relevante, a maioria dos envolvidos no ambiente de trabalho ainda desconhece seu significado e as consequências devastadoras que pode causar. Muitas vezes, a vítima não reconhece que está sofrendo violência ou agressão moral, mesmo que esteja passando por um grande sofrimento. É crucial que medidas preventivas sejam adotadas para manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo, que preserve a saúde física, moral e psicológica dos funcionários, e acima de tudo, que respeite a dignidade humana, um dos maiores direitos do cidadão brasileiro. Para erradicar o flagelo do assédio moral no local de trabalho, a conscientização é a chave mestra. Tanto o empregador quanto o trabalhador

assediado devem estar cientes da gravidade do problema e da necessidade de agir prontamente para pôr fim a essa prática nefasta.

É fundamental que todos estejam empenhados em promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, onde a dignidade e o bem-estar de cada indivíduo são valorizados e protegidos. Em suma, a conscientização é o primeiro passo para uma cultura de trabalho mais ética e humana.

O assédio moral é uma questão que há tempos vem sendo debatida. As transformações na economia do país têm impactado as relações de trabalho, o que tem contribuído para a crescente incidência desse tipo de violência no ambiente profissional. É preciso estar atento e agir de forma consciente para coibir esse comportamento abusivo e garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos.

Durante a elaboração deste artigo, buscamos apresentar uma visão mais ampla do assédio moral, destacando sua relevância, abrangência e aplicação prática. É importante ressaltar que o trabalhador vítima desse tipo de violência psicológica tem o direito de buscar a proteção jurídica do Estado contra o que muitos especialistas consideram um verdadeiro terrorismo psicológico no ambiente de trabalho.

O presente artigo versa sobre a responsabilidade civil no âmbito do direito do trabalho, em especial, nos casos em que o empregador é responsabilizado objetivamente. Inicialmente, realizou-se uma breve abordagem histórica para demonstrar a vanguarda do direito do trabalho no que se refere à responsabilidade civil objetiva, especialmente nos casos de acidentes de trabalho.

Posteriormente, adentrou-se ao cerne da pesquisa, analisando de forma específica os casos em que o empregador pode ser responsabilizado objetivamente, tais como acidentes de trabalho em atividades de risco, abuso de direito e responsabilidade do empregador por atos de seus empregados, serviçais ou prepostos, conforme previsto nos artigos 932, III e 933

do Código Civil.

Concluiu-se que o instituto da responsabilidade civil objetiva é extremamente útil no direito do trabalho, pois está em consonância com o princípio da proteção, uma vez que é uma forma de proteger o trabalhador, que muitas vezes não tem condições de provar a culpa ou dolo do empregador.

Os direitos da personalidade, intrínsecos à própria essência do indivíduo, são uma manifestação única de sua existência. São eles que garantem o direito à vida, à liberdade, à integridade física, à honra, à imagem e à intimidade, todos protegidos pela Constituição. Em suma, são direitos que não podem ser violados, pois representam a essência da pessoa humana.

O assédio moral é um golpe devastador que atinge a vítima em todas as áreas de sua existência pessoal, social e profissional. As consequências para o funcionário assediado são múltiplas, com destaque para a violação de seus direitos fundamentais, em especial a dignidade humana, e o impacto negativo em sua vida como um todo. É preciso agir com firmeza e determinação para combater essa prática nefasta e garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos.

A jurisprudência brasileira tem se mostrado cada vez mais comprometida em proteger os direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito ao assédio moral. Quando o dano causado ao trabalhador é devidamente caracterizado, a justiça tem se manifestado de forma firme e contundente na punição dos responsáveis.

Por fim, Cabe ao empregador, portanto, tratar seus funcionários com dignidade e respeito, garantindo sua liberdade de trabalho, sua integridade física e moral, sua privacidade e sua reputação. Qualquer prática de humilhação ou violação dos direitos da personalidade deve ser evitada a todo custo, uma vez que tais direitos são agora protegidos pelo Estado. É fundamental que as empresas assumam essa responsabilidade e sejam

exemplo de ética e justiça no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

DINIZ, Maria Helena. **CURSO DE DIREITO CIVIL BRASILEIRO: VOL. 1 – 39ª edição 2021.** Responsabilidade Civil. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GAIVA, Emilia Munhoz. **ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 110, mar 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **DIREITO CIVIL BRASILEIRO.** 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. v. IV.
HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: redefinindo o assédio moral/ Marie-France Hirigoyen: tradução \Rejane Janowitz.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./ abr. 2014.

ZANETTI, Robson. **Dano moral e assédio moral na justiça do trabalho são a mesma "coisa"?** . Acesso em 14 de mai. 2021.

PEREIRA, Ricardo Diego Nunes. **Os novos danos: danos morais coletivos, danos sociais e danos por perda de uma chance.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012.

GUIA TRABALHISTA, **Dano moral nas relações de emprego. Guia trabalhistas,** ano 2014. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/danomoralnoemprego.htm> Acesso em: 11 DE junho de 2023.

BERTOTTI, Monique. **A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista.** Revista Fórum trabalhista: RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014.

BRASIL. **Código Civil.** Lei nº 10.406. 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 16 jun 2023

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto Lei nº 5.452. 01 de Maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 16 jun 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Presidência da República. 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 jun 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho.**

São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 09 jun. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 09 jun. 2023.

ARTINEZ, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de C. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural.** São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

FIORELLI, José O.; JR., Marcos Julio Olivé M.; FIORELLI, Maria R. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar,** 2ª edição . São Paulo: Grupo GEN, 2015. E-book. ISBN 9788522497898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

ALMEIDA, Orlando José. **Título da mat. Aplicação do artigo 223-g da CLT - arbitramento da reparação por danos morais - constitucionalidade ou inconstitucionalidade.** Nome do site Migalhas de peso, ano. 2014 Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/305015/aplicacao-do-artigo-223-g-da-clt---arbitramento-da-reparacao-por-danos-morais---constitucionalidade-ou-inconstitucionalidade>>. Acesso em: 11 jun. de 2023.