

## A TÊNUE LINHA DIVISÓRIA DO ASSÉDIO MORAL: SUBORDINAÇÃO, PODERES DO EMPREGADOR E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Andréa Pellegrini Fetzner<sup>1</sup>  
Júlia Léia Kaspary<sup>2</sup>

**Resumo:** Com o presente artigo, objetiva-se verificar as características das práticas de assédio moral no ambiente laboral como forma de conscientização para o enfrentamento desse tipo de violência. A escolha do tema se deu por se tratar de fenômeno que ocorre no ambiente de trabalho e que pode impactar de diversas formas a vida do trabalhador, contudo pode ser de difícil identificação e comprovação, confundindo-se com outros tipos de condutas. A divulgação do assunto no meio laboral e os estudos de seus elementos e características proporciona a conscientização de empregados e empregadores quanto aos limites de suas obrigações e direitos, e incentiva mecanismos para a efetivação de medidas preventivas e multidisciplinares. Assim, pretendeu-se responder ao seguinte problema de pesquisa: quais as características do assédio moral no ambiente de trabalho e quais as condutas que não se identificam com o fenômeno? A resposta inicial ao problema é que algumas condutas podem apresentar uma linha muito tênue em relação ao assédio moral, podendo ser consideradas condutas que suscitam o fenômeno. Com efeito, inicialmente aborda-se a questão da relação de emprego e suas principais características, com ênfase nos elementos subordinação e poder diretivo, salientando a necessidade de preservar a dignidade do trabalhador. Após, busca-se compreender o assédio moral no ambiente laboral como fenômeno complexo e subjetivo. No decorrer da pesquisa, foi utilizado como método de abordagem o dedutivo. O método de procedimento utilizado foi o sistemático, e a técnica de pesquisa foi a bibliográfica e documental.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Ambiente laboral. Características. Dignidade.

**Abstract:** With the present article it is aimed to verify the characteristics of practices related to moral harassment in the workplace as a way of awareness for the combat of this type of violence. The theme choice was due the fact that this phenomenon occurs in the workplace and can impact in many forms the life of the worker, however it can be of difficult identification and verification, passing by as other types of conduct. The propagation of the matter in the workplace and the studies of its elements and characteristics provides the awareness of employees and employers about the limits of their obligations and rights, and encourages mechanisms for the effectiveness of preventive and multidisciplinary measures. Thus, it was intended to answer to the following research problem: which are the characteristics of moral harassment in the workplace and which are the conducts that can't be related to this phenomenon? The initial answer to the problem is that some conducts can present a

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito pelo PPGD da Universidade de Santa Cruz do Sul-UNISC, Área de concentração em "Direitos Sociais e Políticas Públicas", linha de pesquisa em "Políticas Públicas de Inclusão Social". Integrante do grupo de Pesquisa "Direito, Cidadania e Políticas Públicas". Advogada. E-mail: andrea.fetzner@outlook.com

<sup>2</sup> Graduanda do curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Integrante do Grupo de Estudos Direito, Cidadania e Políticas Públicas do PPGD da da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. E-mail: juliakaspary@gmail.com

very tenuous line in regards to moral harassment, being able to be considered as conducts that evoke the phenomenon. With effect, initially it is approached the question of the work relation and its main characteristics, with emphasis in the elements of subordination and directive power, highlighting the necessity of preserving the employee's dignity. After, it is aimed to comprehend the moral harassment in the workplace as a complex and subjective phenomenon. During the research it was used as approach method the deductive one. The procedure method used was the sistematic, and the research technique was the bibliographic and documental.

**Key-words:** Moral harassment; Workplace; Characteristics; Dignity

## **INTRODUÇÃO**

Fazendo-se um retrospecto histórico, percebe-se que a violência no meio laboral é algo antigo. No passado, século XIX, a violência, os maus tratos, as atrocidades e os abusos eram impostos aos escravos que trabalhavam para os senhores de terras. A substituição dos escravos pelos imigrantes não revelou substancial mudança nesse meio, apesar de livres, persistiram relatos de privações, humilhações, explorações e práticas abusivas, jornadas extenuantes, salários ínfimos e condições degradantes de trabalho. Com a modernidade e avanços tecnológicos houve mudanças nos meios de produção e consideráveis direitos sociais foram implementados no âmbito do trabalho. Contudo, o trabalhador ainda é a parte hipossuficiente da relação de emprego e está sujeito a atos de hostilidade, discriminações, agressões verbais, ou seja, violência moral e psíquica no universo laboral.

A referência ao trabalho escravo e de imigrantes serve para demonstrar que, apesar da conquista de direitos trabalhistas no decorrer do século XX, perpetuam-se situações de exploração e violência nas relações de trabalho. As leis que asseguram as garantias aos trabalhadores são desrespeitadas e a reparação a esses direitos violados muitas vezes só é alcançada pela via judicial. Dentre a gama de direitos violados, o assédio moral passou a ser também objeto de causas trabalhistas. A questão se mostra relevante por ser um tipo de agressão invisível, mas repetitiva e cumulativa, que pode provocar sérias alterações no comportamento e na saúde do trabalhador. O assédio moral desumaniza o trabalhador, pois a atividade laboral que deveria ser vetor de transformação, satisfação e desenvolvimento pessoal, passa a

ser potencial causador de infelicidade e enfermidades. Portanto, o assédio moral mercê ser objeto de estudo e discussão.

Neste sentido, o presente artigo tem como tema o assédio moral no ambiente laboral por se tratar de questão importante que degrada e macula as relações de emprego, pois coloca em risco a saúde física e mental de inúmeros trabalhadores sujeitos a essa violência, além de prejudicar a produtividade e da empresa, que sofre consequências e arca com os custos decorrentes dessa prática maléfica.

Mister salientar, que apesar de o assédio moral ser um fato recorrente na sociedade e nas relações de emprego há muitos anos, somente a partir do ano 2000 é que o assunto tornou-se relevante no país e começou a ser divulgado em vários veículos de comunicação, através dos estudos da Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, na dissertação de Mestrado em Psicologia Social, sob o título “Uma jornada de humilhações”, que realizando pesquisa de campo constatou que a violência moral no ambiente de trabalho é causa agravante de problemas de saúde no Brasil (GUEDES, 2004, p. 29).

Dentro do ponto de vista da relação de emprego, o problema de pesquisa se situa na seguinte questão: como as práticas assediadas podem ser identificadas como forma de contribuir para o seu enfrentamento no ambiente de trabalho?

O objetivo é esclarecer o tema proposto, verificando as características das práticas de assédio moral no ambiente laboral como forma de conscientização para o enfrentamento desse tipo de violência, haja vista que, apesar ser negado em vários segmentos, ocorre e pode causar danos ao empregado.

Para tanto, inicialmente aborda-se a questão da relação de emprego e suas principais características, com ênfase nos elementos subordinação e poder diretivo, salientando a necessidade de preservar a integridade do trabalhador.

Em sequência, adentra-se na análise do assédio moral propriamente dito, abordando conceitos do fenômeno e suas características, além de fazer referências a condutas que, embora semelhantes ou limítrofes, não se confundem com assédio moral.

O tema se mostra relevante, pois aborda um tipo de violência velada que atenta contra direitos fundamentais, constitucionalmente garantidos e viola diretamente o princípio da dignidade humana, consagrado internacionalmente por nações democraticamente civilizadas.

## 1 ASPECTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: SUBORDINAÇÃO E PODER DIRETIVO LIMITADOS PELA DIGNIDADE HUMANA

Da leitura dos artigos 2<sup>o3</sup> e 3<sup>o4</sup> da Consolidação das leis do Trabalho (CLT), tem-se que a relação de emprego pressupõe a realização de um trabalho, assim considerado como atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento, que uma pessoa física presta em favor de outrem, sob o comando e fiscalizações deste, o qual assume os riscos da atividade econômica, admite e dirige a prestação pessoal de serviços.

Segundo conceito de Sússekind et al. (2002, p. 236),

Contrato de trabalho *stricto sensu* é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado.

Para Alkimin (2005, p. 22),

A relação de emprego corresponde a uma relação jurídica contratual, através da qual os sujeitos, ou seja, empregado e empregador, convencionam a prestação de serviços de forma pessoal, não eventual mediante pagamento de salário e sujeição ao poder de direção do empregador, também denominado dependência ou subordinação.

Portanto, a relação de emprego está assentada nos pressupostos do trabalho prestado por pessoa física, da não eventualidade, da onerosidade e da subordinação.

A pessoalidade é elemento vinculado à característica da pessoa física, pois a prestação deve se dar “*intuito persoane* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados” (DELGADO, 2004, p.291-292), salvo situações de substituições decorrentes de ato do empregador. Além disso, a

---

<sup>3</sup> Art. 2<sup>o</sup> - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1<sup>o</sup> - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

<sup>4</sup> Art. 3<sup>o</sup> - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

prestação dos serviços deve ocorrer de forma não eventual, havendo uma continuidade na prestação, mesmo que por um curto período de tempo ou de forma intermitente<sup>5</sup>, ou seja, o trabalho não pode se dar de forma esporádica. No tocante à onerosidade, a legislação estabelece que a prestação do serviço deva corresponder o pagamento de salário, dessa forma a relação pressupõe uma contraprestação pecuniária.

Em relação à subordinação, determina a situação de sujeição que se encontra o trabalhador frente ao empregador, sendo um elemento muito relevante na caracterização da relação de emprego, merecendo uma maior abordagem.

Segundo Nascimento (2004, p. 194) a

[...] subordinação conceitua-se como “uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

Diante do elemento subordinação, o empregador tem a prerrogativa de controlar e determinar como e em que condições a prestação laboral irá se realizar, em contrapartida ao empregado cabe o dever de obediência e fidelidade aos comandos do empregador. Esse controle ou poder de direção é inerente à relação empregatícia e se traduz como efeito próprio do contrato de emprego. Sem adentrar nas alterações feitas na CLT por conta da reforma trabalhista oriunda da publicação da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017<sup>6</sup> (reforma trabalhista), via de regra a verificação deste elemento é relevante ao ponto de caracterizar o vínculo empregatício em uma relação que em principio foi estabelecida como de trabalho autônomo, por exemplo.

Süssekind et al. (2004, p. 241) salienta que a subordinação está adstrita à atividade e não à pessoa do trabalhador,

Mas a subordinação do empregado é jurídica, porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites. O conteúdo desse elemento caracterizador do contrato de trabalho não pode assimilar-se ao sentido predominante na Idade Média: o empregado não é “servo” e o

---

<sup>5</sup> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. ([Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017](#)).

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

<sup>6</sup> A Lei 13.467/2017, que altera a CLT introduz a figura do trabalhador autônomo, sem vínculo de emprego.

empregador não é “senhor”. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador [...]. Tem razão, portanto, *Sanseverino*, quando frisa que a subordinação própria do contrato de trabalho não sujeita a pessoa do empregado, sendo, como é, limitada ao âmbito da execução do trabalho contratado. A subordinação não cria um *status subjectionis*; é apenas, uma situação jurídica.

Evidente a importância desse elemento na relação empregatícia, contudo tal estado de sujeição não pode ultrapassar o liame que separa o gerenciamento da execução da atividade laboral e a pessoa do trabalhador. Exatamente nesse ponto começa o problema do assédio moral, quando por motivo ou outro, a ingerência do empregador extrapola os limites da prerrogativa de controle dessa atividade laboral e atinge a esfera pessoal do empregado.

Poder diretivo e subordinação são dois lados da relação ou como refere Nascimento (2004, p.195) “verso e o reverso da mesma medalha”, sendo a faculdade que tem o empregador de determinar o modo como a prestação vai ser executada para que possa satisfazer o seu interesse, enquanto subordinação é a situação que se encontra o empregado.

Conforme Delgado (2004, p. 629), poder diretivo é uma modalidade do poder empregatício,

[...] o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego.[...] conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço.

Portanto, o poder empregatício pode ser dividido em poder diretivo (ou organizativo), poder disciplinar, poder regulamentar e poder fiscalizatório (ou poder de controle). A ênfase é dada aos poderes diretivo e disciplinar, considerando-se os poderes regulamentar e fiscalizatório como manifestações conexas ou extensivas ao poder diretivo, conforme preceitua Delgado o qual conceitua o poder diretivo ou, ainda, poder organizativo ou poder de comando como sendo

[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços (DELGADO, 2004, p.631).

O termo “poder diretivo” será utilizado nesse estudo para traduzir todas as prerrogativas atribuídas ao empregador para gerir a prestação no âmbito da relação de emprego, seja como forma de controlar, fiscalizar, orientar ou disciplinar.

Há uma longa retórica acerca da fundamentação doutrinária do poder diretivo, no entanto este não é o intuito do presente trabalho, mas contextualizá-lo no que diz respeito ao contraponto da subordinação. Pertinente ressaltar que o poder diretivo tem amparo doutrinário e legal, entretanto na dimensão legal as regras são implícitas, não havendo normas que tratem explicitamente desse fenômeno (DELGADO, 2004, p. 647). Indiretamente o poder diretivo (poder empregatício), por exemplo, é tratado no *caput* do artigo 2º da CLT<sup>7</sup>, que estabelece que ao empregador compete a direção do serviço, dentre outros artigos<sup>8</sup> celetistas que estabelecem regras de transferência, reversão de cargos e suspensões. Assim, conferido esse direito ao empregador, cabe a esse gerir a atividade laboral de modo a especificar as circunstâncias em que a prestação deva se desenvolver, como, por exemplo, determinar as funções, estipular horários, fixar as regras gerais, determinar as normas da empresa, fiscalizar a execução das tarefas, dentre outras possibilidades de organização e controle. No entanto, este poder de ingerência sobre a atividade do empregado não é absoluto, pois encontra óbice no dever de respeitar o trabalhador, “respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana”, conforme Süsskind et al. (2004, p. 253).

O ordenamento jurídico brasileiro ainda não tem regras claras e específicas no tocante à imposição de limites para o poder diretivo, todavia tem princípios e normas gerais que permitem visualizar situações limitatórias (DELGADO, 2004, p.634/636).

---

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. ([Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio .

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. ([Redação dada pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975](#))

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), no preâmbulo, institui o Estado Democrático e no artigo 1º<sup>9</sup> estabelece como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, em seguida, no artigo 3º<sup>10</sup>, refere como um dos objetivos constituir uma “sociedade justa e solidária”, além de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, sexo, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 2004, p.17-18).

Aliados aos princípios e objetivos acima mencionados, há na CF/88 e na CLT, por exemplo, dispositivos legais<sup>11</sup> que proíbem a prática de atos e condutas que

---

<sup>9</sup> 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:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

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

<sup>10</sup> **Art. 3º** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação

<sup>11</sup> **CF/88:**

**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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

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;

[...]

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

**CLT:**

**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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

**Art. 223-C.** A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

**Art. 373-A.** Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [\(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999\)](#)

atentem contra os direitos fundamentais do trabalhador, vedando tratamento desumano, desigualdades, violações à honra, à imagem, à liberdade, discriminações por motivo de cor, de etnia, de sexo, de idade, de estado civil, de deficiências, discriminação em relação ao salário, dentre outras vedações. Essas regras limitam o exercício do poder diretivo no âmbito da relação de emprego, sendo ilegais os atos e medidas adotadas pelo empregador que tenham como intuito violar a dignidade humana do trabalhador.

O cerne da dignidade humana se relaciona a elementos como valor intrínseco do ser humano, a autonomia e a inter-relação entre os homens, sem, contudo ser um conceito em definitivo do seu conteúdo. Como um princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana atua como elemento que orienta a ordem constitucional e é direcionador dos direitos e garantias fundamentais. Portanto, serve como elemento de proteção de direitos contra medidas abusivas ou restritivas, bem como exerce função integradora de todo o ordenamento jurídico. A dignidade da

---

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; ([Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999](#))

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; ([Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999](#)).

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; ([Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999](#)).

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; ([Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999](#))

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; ([Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999](#))

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. ([Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999](#))

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. ([Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999](#)).

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. ([Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017](#)).

[...]

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#)).

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#)).

[...]

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

pessoa humana serve tanto de orientação ao reconhecimento dos direitos previstos na própria Constituição Federal de 1988, como aos direitos previstos em tratados e convenções internacionais e em legislações infraconstitucionais.

Neste ponto, pertinente as considerações de Silva (1999, p. 109), no tocante à dignidade da pessoa humana:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. [...] aí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurara a todos a existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

Reforçando a importância da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico, Ferreira (2004, p. 92/93) comenta as considerações de Silva, acima transcritas:

Portanto de acordo com o jurista, sob a ótica constitucional, a dignidade da pessoa humana não consiste em mera norma de conteúdo programático, mas sim, em norma de conteúdo impositivo dotada de eficácia plena e imediata, uma vez que dela dependem os demais princípios para virem à existência. Ademais, atentou o autor para a real aplicabilidade do princípio da dignidade humana, posto que não se restringe à proteção de direitos personalíssimos, mas também de direitos sociais, incluindo entre eles o trabalho.

Não há consenso em relação ao conceito jurídico de dignidade da pessoa humana, mas o conceito adotado por Sarlet se mostra multidisciplinar:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2010, apud CORDEIRO, 2012, p.87) .

Nesse sentido, o trabalho ao ser contemplado pela CF/88 como princípio fundamental e como pilar da ordem econômica e social<sup>12</sup> deve ser fonte de

---

<sup>12</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

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

transformação, de proteção e de desenvolvimento do ser humano, jamais servir como instrumento que atente contra os direitos da personalidade. Neste sentido, Alkimin (2005, p. 23/24) aduz que o respeito à dignidade e aos direitos de personalidade do empregado deve ser considerado como ponto de apoio para a relação de emprego e embora o pagamento de salário seja uma obrigação primordial do empregador, não menos primordial é a obrigação de preservar, garantir e tutelar os direitos da personalidade do empregado, que constituem extensão dos direitos fundamentais do cidadão.

Portanto, o reconhecimento e o respeito aos direitos personalíssimos e fundamentais na relação de emprego limitam o exercício do poder de direção e a autonomia de vontade, sendo que as ordens de organização do trabalho devem contemplar a dignidade do trabalhador.

Para tanto, é preciso que o local de trabalho esteja inserido em ambiente que proporcione a total segurança para o desenvolvimento da prestação. Segurança no sentido de garantir que o trabalhador tenha acesso aos seus direitos e que conheça seus deveres e obrigações. Segurança no sentido de respeito aos limites do poder diretivo/empregatício. Segurança no sentido de garantir a igualdade e a não discriminação, evitando práticas que culminem em ofensas, humilhações, abusos, enfim qualquer tipo conduta violenta capaz de causar danos a integridade física, psíquica ou moral do empregado.

## **2 O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS**

O assédio moral, agressão psicológica, *mobbing*, psicoterror ou *bullying* são algumas das nomenclaturas utilizadas para definir um fato que ocorre no âmbito de várias relações sociais como no meio escolar, familiar e no ambiente de trabalho, que é o objeto deste estudo.

As doutrinas (ALKIMIN, 2005; FERREIRA, 2004; GUEDES, 2005; GLÖCKNER, 2004) que embasaram esta pesquisa foram uníssonas em citar o conceito de assédio moral através da transcrição das definições lançadas pela médica Margarida Barreto, pela psiquiatra francesa Mary-France Hirigoyen e pelo cientista sueco Heinz Leymann, que explicam o fenômeno. Portanto, para enriquecer o trabalho, transcrevem-se os conceitos elaborados pelos autores citados.

Leymann (1990 apud GLÖCKNER, 2004, p.17), pioneiro nas pesquisas sobre humilhações no trabalho, com formação em medicina, psiquiatria, psicologia e pedagogia, assim define o assédio moral:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Hirigoyen (2005, p.17), considerada uma autoridades no assunto, define assédio moral como:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

No Brasil, a questão passou a ser mais difundida após a dissertação de mestrado da médica do trabalho, Margarida Barreto, que define o fenômeno como:

[...] exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas (BARRETO, 2000, p.02)

Portanto, sem pretender propor um conceito jurídico sobre o tema, o assédio moral pode ser resumidamente definido como a reiteração de atos que atentem contra a dignidade do trabalhador, atingindo sua autoestima, culminando com os abalos psíquicos, emocionais e, por vezes, físicos.

Importante referir que o ordenamento jurídico brasileiro reconhece o bullying como uma intimidação sistemática, regido pela Lei nº 13.185 de 06 de novembro de 2015, trazendo no artigo primeiro o conceito do termo bullying:

[...] considera-se intimidação sistemática (**bullying**) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (BRASIL, 2015).

Todavia, essa regulamentação, em princípio, está relacionada ao bullying ou assédio ocorrido em âmbito escolar visando instituir um programa de combate à intimidação sistemática nesse ambiente. Mas, é pertinente salientar que nada obsta que este programa seja também implementado em outros campos onde o fenômeno também ocorre, como nas relações laborais.

Alkimin (2005, p. 41), sob a alegação de inexistência de legislação específica sobre o assunto, apontou alguns elementos característicos do assédio moral que podem servir para identificar o fenômeno e diferenciá-lo de outros que também ocorrem no ambiente laboral, são eles: os sujeitos, a conduta degradante, a reiteração da conduta e a consciência do agente.

Como sujeitos do assédio moral figuram o agressor e a vítima, o agredido. O agressor pode ser tanto o próprio empregador, como outros colegas de trabalho hierarquicamente superiores ou inferiores. A vítima pode ser qualquer empregado individualmente considerado ou a própria coletividade dos trabalhadores. Salienta-se que, inclusive o superior hierárquico pode estar no papel de vítima, pois este pode ser assediado por um subordinado, é o chamado assédio ascendente (ALKIMIN, 2005, p. 41).

Segundo Hirigoyen (2002, p.111-112) o mais frequente é que o agressor seja o próprio empregador (assédio vertical), pois este detém o poder diretivo na organização. Contudo, nem sempre as formas de administração e organização do trabalho centralizam o controle na figura única do empregador, o qual delega tais poderes para gerentes, supervisores, diretores, enfim, pessoas que exercem poderes de mando e gestão, os superiores hierárquicos, passíveis de serem enquadrados como agressores (ALKIMIN, 2005. p. 42). Tais agentes agressores, com a prerrogativa do poder de direção e na busca de maior produtividade e lucro, exorbitam no abuso do poder criando situações de constrangimento e

[...] adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão.

[...]

Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando, excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a apropria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação, desqualificação e/ou rebaixamento, isolamento, excesso de serviço com metas absurdas e horários prolongados (ALKIMIN, 2005, p. 43-44).

Todavia, não só o exercício do poder pode desencadear o assédio moral, os próprios colegas de trabalho podem ser agentes agressores e praticar atos capazes de provocar abalo emocional em outros colegas da mesma hierarquia, é o chamado assédio horizontal (GUEDES, 2004, p.38-40).

Em relação à conduta degradante, são atos que atentam contra os direitos da personalidade e direitos fundamentais, que visam ofender a vítima, desestabilizar emocionalmente, atingir a integridade psíquica do trabalhador, humilhando-o e

criando um ambiente de trabalho hostil. Podem ser representados por palavras, atos, gestos, escritos, comportamentos, enfim são atitudes capazes de gerar um clima de trabalho insuportável, afetando o ambiente laboral e prejudicando a qualidade, não só do serviço, mas de vida.

Dentre tantas situações que podem ocorrer, podem ser citadas, a título de exemplo, as atitudes de desqualificar a vítima, colocando em dúvida a sua competência profissional e/ou sua sanidade mental, isolar, ridicularizar e humilhar com ofensas quanto à opção sexual, etnia, religião, cor ou aparência física e outras. Traduzem-se em condutas que atentam contra a convivência social justa e pacífica, sendo contrárias ao ordenamento jurídico, pois violam o dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador (ALKIMIN, 2005, p. 48).

A reiteração da conduta também é uma característica da prática do assédio moral. Necessário que a conduta praticada pelo agente agressor seja de forma repetitiva, com ataques que se prolonguem no tempo, conforme Ferreira infere do conceito desenvolvido por Barreto:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO apud FERREIRA, 2004, p. 47)

No entanto, Alkimin (2005, p. 53), atenta para o fato de que não se pode fixar um prazo certo para a duração do assédio,

[...] pois, como bem adverte Mary-France Hirigoyen, pode ocorrer um caso ou outro em que não será preciso esperar o decurso de um prazo considerável (e.g. de seis meses) para caracterizar o assédio moral, pois uma agressão isolada, mas extremamente humilhante, desqualificante, injuriosa, é apta pela gravidade a causar os efeitos do assédio moral.

Portanto, parte-se da análise do caso concreto levando-se em conta a situação particular da agressão, bem como a capacidade de resistência da vítima, haja vista que as pessoas respondem de forma diferente aos ataques. Há as mais resistentes, que podem ser assediadas por um longo período e não manifestar qualquer consequência psicológica e há as mais sensíveis, que por um único ou poucos ataques desenvolvem os sintomas de depressão (ALKIMIN, 2005, p. 52).

No que diz respeito à consciência do agente, Alkimin (2005, p. 52) refere que os atos ou condutas características do assédio moral devem ser conscientes, ou seja, intencionais e previsíveis, capazes de gerar danos ao ambiente de trabalho e à integridade psicológica da vítima. Salienta a autora (2005, p. 52), que muitas vezes o sujeito ativo pratica determinado ato sem ter noção das suas consequências danosas, todavia atenta-se ao fato de que para a conduta assediante ser considerada antissocial e antijurídica não importa se o agente agiu ou não intencionalmente, basta que a conduta seja contrária ao dever preexistente (ordenamento jurídico penal, trabalhista, civil). Assim, a conduta pode ser considerada dolosa quando houver intenção, ou culposa quando não houver intenção. Em qualquer um dos casos para o ordenamento pátrio basta que a conduta atente contra direitos do trabalhador (dignidade, personalidade, etc.) para que seja considerada antijurídica, resultando no dever de reparação do dano.

Conforme visto, há subjetividade nos elementos caracterizadores, o que pode dificultar a identificação do fenômeno e sua comprovação, para fins de reparação. Importa, assim, esclarecer algumas condutas que, em princípio, não são consideradas como assédio moral: o exercício do poder de direção, a gestão por injúria, o estresse profissional, situações pontuais (agressões isoladas) e as más condições do ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 19-34).

O exercício do poder de direção pressupõe o direito do empregador de coordenar e disciplinar a realização das tarefas, bem como aplicar sanções e impor regras e metas para manter a continuidade do empreendimento, desde que respeitados os princípios da boa-fé e da razoabilidade e preservados os direitos de personalidade e dignidade do trabalhador. Portanto, o poder de direção deve ser exercido sem qualquer intuito inibitório ou intimidador. Hirigoyen (2002, p. 36) salienta que na prática é muito difícil distinguir pressão legítima, empregada como estímulo, da conduta abusiva e atentatória, cabendo ao superior estimular o funcionário de uma forma respeitosa, sem atentar contra a dignidade do mesmo.

Situações de conflito no ambiente laboral não necessariamente traduzem o assédio, haja vista que no conflito as partes debatem abertamente e suas causas são conhecidas, o que não ocorre em situações de assédio moral. Todavia, um conflito mal resolvido pode ser uma abertura para o desencadeamento do assédio moral, principalmente nas relações de subordinação, sujeitas a “um abuso de poder

hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado torna-se a dominação da pessoa” (HIRIGOYEN, 2002, p. 27).

Hirigoyen (2002, p. 28) salienta o caráter despótico da gestão por injúria, todavia não a classifica como assédio moral, conceituando-a como:

[...] tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito.

Enquanto os atos de assédio moral são velados, isto é, realizados de forma dissimulada e em detrimento de pessoa(s) determinada(s), a gestão por injúria é notada pela coletividade de trabalhadores, sendo que todos os empregados são tratados de forma ríspida, grosseira, agressiva ou mal educada, conforme assevera Hirigoyen (2002, p. 28) que também refere que tal prática é escravagista e deve ser combatida. No entanto, a dificuldade de separar assédio moral de gestão por injúria se deve ao fato de que “dirigentes tirânicos às vezes também utilizam procedimentos perversos, que consistem, por exemplo, em colocar as pessoas umas contra as outras” (HIRIGOYEN, 2002, p. 28).

Essa questão é controversa, pois se gestão por injúria atinge toda a coletividade submetendo-a a tratamento indigno e degradante, de forma reiterada e não velada, não há como negar que viola o dever legal de respeito à dignidade de todos os trabalhadores sujeitos a este tipo de tratamento. Essa conduta se mostra extremamente perversa e, além de ser combatida, deve ser equiparada ao assédio moral e passível de reparação.

Outro fator, o estresse profissional, também pode ser confundido com assédio moral. Hirigoyen (2002, p. 19-20) leciona que o estresse pode ser resumido como sobrecarga e más condições de trabalho, podendo se tornar destrutivo pelo excesso, já o assédio moral seria destrutivo por si mesmo. São figuras diversas, todavia andam lado a lado e separados por uma linha muito tênue (FERREIRA, 2004. p. 59).

A atual conjuntura do mercado de trabalho, inserida no contexto da globalização, exige mudanças e atualizações frequentes nas empresas a fim de mantê-las competitivas no mercado, tais fatores, aliados com alta taxa de desemprego, geram desgaste e ansiedade nos trabalhadores, podendo culminar em estresse. Apesar dos malefícios do estresse para saúde de qualquer pessoa, esse fator quando decorrente de mera pressão laboral não caracteriza assédio moral.

Contudo, assim como na gestão por injúria, o estresse profissional pode ser tido como conduta antissocial e antijurídica, conseqüentemente considerada como assédio moral, caso as exigências de produtividade e gestão sob pressão sejam utilizadas como prática de eliminação de funcionários que não se adaptam à organização do trabalho ou que não apresentam muita produtividade (ALKIMIN, 2005, p. 55).

Agressões isoladas também, em princípio, não caracterizam o assédio. Qualquer ser humano está sujeito a “alterações dos ânimos” (FERREIRA, 2004, p. 60) e humores, portanto capaz de extrapolar suas emoções das maneiras mais variadas possíveis. Logo, situações pontuais não configuram o assédio moral, pois não tem a característica da reiteração ou habitualidade. Nesse caso também há que se ter muito cuidado e discernimento para classificar ou não a atitude como assediante, haja vista que um único ato, premeditado e com o condão de maltratar e humilhar o trabalhador pode caracterizar o assédio moral, como assevera Alkimin (2005, p. 53).

Condições precárias de trabalho, como más instalações, espaços pequenos, iluminação precária, podem gerar estresse profissional, todavia não são fatores que caracterizam o assédio moral, a menos que o sujeito ativo tenha intenções de isolar e humilhar sua vítima colocando-o separadamente em péssimas condições de trabalho (HIRIGOYEN, 2005, p. 33).

Há que ser salientada a proximidade de uma conduta e outra, por vezes podendo provocar incertezas quanto à existência da prática de assédio moral nos ambientes corporativos de trabalho. Somente com a análise em concreto de cada caso é que se pode definir a existência do assédio moral no meio laboral. O que se pode afirmar é que a prova dessa conduta nem sempre é algo fácil, dada a subjetividade da questão. O ônus da prova, quando a questão chega às vias judiciais, é atribuído ao autor da ação, normalmente a vítima do assédio.

A reforma trabalhista, implementada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, embora não trate expressamente do assunto “assédio moral”, acrescentou artigos<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)  
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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que autorizam a reparação de dano extrapatrimonial, assim considerado “a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física”, tutelando bens como a “honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física” (BRASIL, 2017). Tais preceitos podem ser utilizados como base legal para pedidos de reparação jurídica do direito violado. Quanto ao ônus da prova, ainda permanece com quem alega a violação do direito, no caso, a vítima. Entretanto, pertinente que o trabalhador tenha ciência da possibilidade de solicitar inversão do encargo comprobatório quando a questão posta em juízo dependa de prova que se mostre excessivamente difícil de ser produzida, conforme artigo 818, § 1º, da CLT<sup>14</sup>. Mas, convém referir que a concessão dessa inversão depende da interpretação judicial, o que ainda remete o trabalhador a outra questão extremamente subjetiva.

O assédio moral é fenômeno que, embora difícil de ser detectado e comprovado, ocorre nas relações laborais, em vários níveis de hierarquia e acarreta prejuízos ao trabalhador. A sua prática, antes de antes de ser combatida através da via judicial, deve ser combatida primeiramente pela difusão de sua existência no meio social e corporativo, pela difusão de suas características e elementos, de modo que trabalhadores e empregadores possam ter consciência de que a força de trabalho está sujeita aos comandos do empregador, contudo que o poder diretivo não pode subjugar e se sobrepor aos direitos fundamentais do trabalhador, de modo que sua dignidade seja preservada e respeitada.

### 3 CONCLUSÃO

---

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

<sup>14</sup> Art. 818. O ônus da prova incumbe: [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Conclui-se que as práticas assediadas existem há muito tempo e podem ser vistas em vários campos sociais, família, escola, trabalho e em cada um desses âmbitos deve passar por uma análise particularizada a fim de verificar suas características, elementos, causas e principalmente formas de combate. Essas últimas se apresentam como uma resposta eficaz na prevenção a esse tipo de violência, constituindo espaços de discussão sobre o assunto, com vista a efetiva responsabilização do agente, mas sobretudo, possibilitando o engajamento social na forma de políticas públicas para a garantia da proteção do trabalhador contra essa prática. Um trabalho preventivo e multidisciplinar envolvendo empresa, funcionários, médicos do trabalho, psicólogos e sindicatos já é um caminho.

A organização, as condições e as relações de trabalho condicionam e interferem na qualidade de vida do trabalhador, pois o que ocorre no ambiente laboral não repercute somente no campo profissional, mas interfere sobremaneira em todos os aspectos da vida. Portanto, adotar práticas preventivas contra o assédio moral no trabalho é contribuir para o exercício concreto de todas as liberdades e garantias fundamentais e preservação dos direitos humanos.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org.br>>. Acesso em: 30 out. 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei N.º 5.452 de 01 de maio de 1943. APROVA a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 04 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 nov. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm)>. Acesso em: 01 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 05 mai. 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CORDEIRO, Karina da Silva. **Direitos fundamentais sociais: dignidade da pessoa humana e mínimo existencial, o papel do poder judiciário**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

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

GLÖCKNER, César Luis Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Mary-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitzzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da Dignidade da Pessoa Humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** – RBDC n. 09 – jan./jun. 2007. Disponível em:< [http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-361-Ingo\\_Wolfgang\\_Sarlet.pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-361-Ingo_Wolfgang_Sarlet.pdf)>. Acesso em 23 abr. 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 1999.

\_\_\_\_\_. A dignidade da pessoa humana com valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 212, p. 89-94, mar. 2015. ISSN 2238-5177. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47169/45637>>. Acesso em: 13 Jun. 2017. doi:<http://dx.doi.org/10.12660/rda.v212.1998.47169>.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2004. v.1 e 2.