**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA - UNIALFA**
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**EDUARDA OKADA DE BORBA**

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIFICULDADE PROBATÓRIA

**GOIÂNIA**
**JUNHO DE 2024**

**EDUARDA OKADA DE BORBA**

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIFICULDADE PROBATÓRIA

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito da Escola de Direito do Centro Universitário Alves Faria, sob orientação da Profª. Esp. Priscila Salamoni de Freitas, como requisito para a conclusão do Curso de Direito.

Profª. Esp. Priscila Salamoni de Freitas

**GOIÂNIA**

**JUNHO DE 2024**

**EDUARDA OKADA DE BORBA**

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIFICULDADE PROBATÓRIA

Esta monografia foi analisada e julgada adequada para obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pela Orientadora e Banca Examinadora designada pelo Curso de Direito do Centro Universitário Alves Faria.

_____

Profª. Esp. Priscila Salamoni de Freitas - UNIALFA

Orientadora

Aprovado em ____/____/_____.

**BANCA EXAMINADORA:**

_____

Profª. Esp. Priscila Salamoni de Freitas. UNIALFA

_____

Prof. Leitor Mest. Alexandre Nascimento Pinheiro – UNIALFA

_____

Prof. Leitor – Instituição de origem

**GOIÂNIA**

**JUNHO 2024**

Dedico este trabalho todo meu esforço à Deus, meu pai e minha mãe, que foram meus alicerces durante toda essa jornada.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todo momento a Deus, pois ele que me levantava quando eu pensava não ser mais capaz de prosseguir, por estar ao meu lado, me dando saúde, sabedoria, e por sempre me guiar para realização desta conquista. Obrigada meu Senhor!

Agradeço, neste momento, à minha família. Mãe e Pai, obrigada por estarem sempre comigo, zelando e cuidando de mim; falar de vocês é algo que me emociona pois mesmo diante de todas as dificuldades que a vida nos colocou, vocês nunca desistiram de me proporcionar um futuro melhor.

Agradeço aos professores por toda dedicação e preocupação com o aprendizado. A esta faculdade, e seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior. A minha orientadora Prof. Priscila, pela orientação para a condução deste trabalho e pelo grande exemplo de força e conhecimento que ela me transmite.

Aos meus amigos e colegas, pelas palavras de confiança e motivação que me acompanharam a cada dia.

Muito obrigada a todos!

## RESUMO

BORBA, Eduarda Okada de. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a dificuldade probatória.** Monografia, 2024. 60 f. Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). Goiânia, 2024.

As relações que envolvem o ser humano são demasiadamente complexas, porém independente da área do direito é sempre necessário respeitar o direito do próximo. Na seara trabalhista não são raros os casos em que os trabalhadores são alvos de assédio moral em seu local de trabalho. O termo Assédio Moral se refere a um conjunto de comportamentos abusivos, os quais, por sua reiteração, acabam por ocasionar lesões à integridade física ou psíquica de uma pessoa, determinando a degradação do ambiente de trabalho. Provar que foi assediado é uma situação frustrante, devido a dificuldade em conseguir provar a situação sofrida. Diante disso, o objetivo geral desta pesquisa é verificar o que impede ou dificulta a comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho. Quanto aos meios metodológicos, trata-se de uma pesquisa exploratória, que se utiliza a pesquisa bibliográfica, com base em fontes como livros, teses, relatórios e materiais impressos ou digitais, tais como a Constituição Federal, CLT, códigos, leituras e reflexões, obras literárias e artigos científicos que estão ligados a temática central deste trabalho. Quanto aos resultados, nota-se que o assédio moral é difícil de ser constatado pois exige-se provas que comprovem a perseguição e humilhação sofridas no ambiente de trabalho, por supervisor, gerente ou colegas de trabalho. Fato difícil de demonstrar pois os demais colaboradores na maioria das vezes são coagidos a se calarem, restando apenas a palavra da vítima e tendo que buscar outros tipos de provas. Além disso, conclui-se que para que o assédio moral seja possivelmente interrompido no meio ambiente de trabalho, é imprescindível a existência de uma política de enfrentamento do problema nas empresas, adotando soluções coletivas de prevenção contra o assédio para que consequentemente, exista uma melhora na comunicação entre as pessoas e uma grande dificuldade para que o mesmo ocorra.



**Palavras-chave**: Direito. Subordinação. Assédio moral. Relação de Trabalho.


.

## ABSTRACT

BORBA, Eduarda Okada de. Workplace bullying and the evidentiary difficulty. Monograph, 2024. 60 p. Bachelor's Degree in Law from Alves Faria University Center (UNIALFA). Goiânia, 2024.

The relationships involving human beings are extremely complex, but regardless of the area of law, it is always necessary to respect the rights of others. In the labor sector, cases in which workers are targets of moral harassment in their workplace are not rare. The term Moral Harassment refers to a set of abusive behaviors, which, when reiterated, end up causing injuries to a person's physical or mental integrity, determining the degradation of the work environment. Proving that you were harassed is a frustrating situation, due to the difficulty in proving the situation suffered. Therefore, the general objective of this research is to verify what prevents or makes it difficult to prove moral harassment in the workplace. As for the methodological means, this is an exploratory research, which uses bibliographical research, based on sources such as books, theses, reports and printed or digital materials, such as the Federal Constitution, CLT, codes, readings and reflections, literary works and scientific articles that are linked to the central theme of this work. Regarding the results, it is noted that moral harassment is difficult to verify as evidence is required to prove the persecution and humiliation suffered in the workplace, by supervisor, manager or co-workers. This is a difficult fact to demonstrate because the other collaborators are most of the time coerced into keeping silent, leaving only the victim to speak and having to look for other types of evidence. Furthermore, it is concluded that for moral harassment to be possibly interrupted in the workplace, it is essential that there is a policy to tackle the problem in companies, adopting collective solutions to prevent harassment so that, consequently, there is an improvement. in communication between people and great difficulty for this to occur.



**Keywords:** Law. Subordination. Moral harassment. Work relationship.


.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**CLT** - Consolidação das Leis trabalhistas

**TST** - Tribunal Superior do Trabalho

**TRT -** Tribunal Regional do Trabalho

**SUMÁRIO**


**INTRODUÇÃO** **10**

**1 DIREITO DO TRABALHO** **12**

1.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO 12

1.2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL 15

1.3 CONCEITO DE DIREITO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE TRABALHO 20

**2 ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO** **22**

2.1 CONCEITO 22

2.2 CARACTERÍSTICAS 30

2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL 31

2.4 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS, FÍSICAS E SOCIAIS 33

**3. ASSÉDIO MORAL E OS DIREITOS DO TRABALHADOR** **36**

3.1 A CONDIÇÃO DO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO E APLICAÇÃO DA CF/88 37

3.2 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO 40

3.3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR 40

**4. A PROVA DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO** **44**

4.1 A PROVA E OS SEUS TIPOS 44

4.2 MEIOS DE PROVAS 46

4.3 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO 49

4.4 A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA 49

4.5 FORMAS DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO 54

**CONSIDERAÇÕES FINAIS** **55**

**REFERÊNCIAS** **57**

## INTRODUÇÃO

O direito é sempre pressionado a seguir as modificações da sociedade. Isso porque seu principal dever é regular as relações entre os seres humanos e suas diversas vertentes, pois sempre haverá conflitos a serem resolvidos.

No direito do trabalho, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1945).

Assim, entende-se que a finalidade do Direito do Trabalho é, portanto, estabelecer normas protetoras ao trabalho, assegurando condições dignas de para consecução das ocupações, de modo a proteger a parte mais vulnerável da relação trabalhista e garantir condições sociais melhores e mais justas.

Porém, mesmo diante do amplo arcabouço de direitos prescritos no ordenamento jurídico, ainda existem muitas injustiças no meio trabalhista, como é o caso do assédio moral.

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva, seja 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.

Sobre isso, a Constituição Federal de 1988 em seus artigos 1°, inciso III e 7°, inciso XXII, garante ao trabalhador a proteção à dignidade da pessoa humana e garante a proteção a sua saúde e segurança, então por que ainda existem tantos casos de assédio moral no Brasil?

Acredita-se que as dificuldades de se combater esse problema residem no fato de ser difícil a constatação do assédio moral em juízo. Assim, diante disso, o presente trabalho tem como objetivo verificar o que impede ou dificulta a comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho.

Quanto aos meios metodológicos, trata-se de uma pesquisa exploratória, que se utiliza a pesquisa bibliográfica, com base em fontes como livros, teses, relatórios e materiais impressos ou digitais, tais como a Constituição Federal, CLT, códigos,

leituras e reflexões, obras literárias e artigos científicos que estão ligados a temática central deste trabalho.

Assim este trabalho será dividido em quatro capítulos. O primeiro abordará ramo do direito do trabalho, discorrendo sobre o contexto histórico do direito do trabalho a nível internacional e nacional, bem como trazendo uma breve análise do conceito de direito do trabalho e sobre os elementos caracterizadores da relação de emprego.

O segundo capítulo retrata sobre o assédio moral na relação de emprego, trazendo seu conceito, demonstrando suas características, bem como analisando as espécies de assédio moral existentes e as consequências psicológicas, físicas e sociais que pode sofrer a vítima de assédio moral.

O terceiro capítulo consiste no esforço de coligar o tema de assédio moral e os direitos do trabalhador, aduzindo quais são as condições do empregado no ambiente de trabalho nos termos da Constituição Federal de 1988. bem como discorre-se sobre as consequências jurídicas do assédio, sobretudo apontando quais são os posicionamentos jurisprudenciais adotados pelos tribunais e corte do trabalho no que tange à temática central deste trabalho, com enfoque na responsabilidade ao qual é submetido o empregador.

Por fim, no último capítulo, faz-se uma abordagem sobre a prova do assédio moral na relação de emprego, analisando quais os meios de prova, possibilidades de inversão do ônus da prova no processo trabalhista e discriminando ao final quais formas de prevenção de assédios morais podem ser realizadas no ambiente de trabalho para erradicação deste problema social.

Neste prisma o objetivo dessa pesquisa é trazer a conscientização de que o assédio moral no ambiente de trabalho precisa de uma atenção, visto que muitos casos estão sendo praticados no sigilo, onde as pessoas se sentem ameaçadas e se calam. Precisamos de ajuda nos meios de comunicação para que possam se sentir seguros ao fazer uma denuncia, onde os meios de provas sejam facilitado, trazendo a inversão do ônus e implantando os canais de comunicação em toda empresa.

# 1 DIREITO DO TRABALHO

O presente capítulo tem por objetivo trazer à baila o contexto histórico do Direito do Trabalho, analisando a evolução das diferentes vertentes do trabalho até a sua concepção nos dias atuais.

Para tanto, este capítulo será dividido em três momentos, quais sejam: primeiramente discorre-se sobre a história do direito do trabalho de forma mundial. Em segundo momento, discorre-se sobre a evolução deste a nível nacional, buscando demonstrar quais foram as conquistas dos trabalhadores ao longo do tempo e por fim, faz-se uma breve análise do conceito de direito do trabalho e sobre os elementos caracterizadores da relação de emprego.

## 1.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho sempre esteve presente na sociedade, porém era atribuído de formas diferentes de acordo com cada época da história. Primeiramente, na sociedade pré-industrial, o trabalho era tido como uma função exclusiva dos escravos e dos servos, isso porque a nobreza não se dedicava a nenhum tipo de trabalho (MARTINS, 2024).

Assim, o trabalho era tido como uma obrigação sem contrapartida para os escravos, pois estes não eram considerados sujeitos de direito, mas sim como uma coisa ou objeto, sendo inclusive submetidos a comercialização entre donos de fazendas.

Na Antiguidade o trabalho também apresentava uma vertente negativa, um verdadeiro castigo no pensamento clássico grego. Nesse sentido, Aristóteles e Platão não apresentavam o trabalho como um valor voltado a dar dignidade ao homem. Mas em sentido contrário, os sofistas apresentavam o trabalho como algo positivo e de relevância (GARCIA, 2023).

Segundo Olea, “o trabalho do escravo era, desde o início, um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondiam imediatamente ao dono e não ao próprio escravo" (OLEA, 1990,

p.160). Ou seja, o trabalho escravo não se tratava de um trabalho voluntário, mas sim forçado.

Na Idade Média, o trabalho também sofreu novas modificações, mas ainda não se caracterizava como uma relação trabalhista, pois era um trabalho prestado em regime de servidão, que significava um tipo de escravidão de forma mais branda, pois apesar dos servos não serem comercializados assim como os escravos, estes encontravam-se em relação de dominação com o senhor feudal, devendo entregar parte do resultado o trabalho despendido nas terras emprestadas para seu serviço (CALVO, 2019).

Segundo Garcia, no feudalismo, os senhores feudais proporcionavam proteção militar e política aos servos, porém em troca estes tinham renunciar a sua liberdade e de parte da sua colheita como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como pela defesa recebida(GARCIA, 2023).

No interregno entre os períodos da Idade Média e a revolução industrial, existiam as corporações de ofícios, que eram as organizações em que as pessoas se reuniam com intuito de partilhar interesses econômicos e sociais.

Assim, havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição após aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de urna "obra mestra"(GARCIA, 2023).

> No início das corporações de ofício só existiam dois graus: mestres e aprendizes. No século XIV surge o grau intermediário dos companheiros. Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra mestra. Os companheiros eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores a partir de 12 ou 14 anos que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Nesse momento havia um pouco mais de liberdade ao trabalhador, que também tinha alguns direitos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra mestra. A jornada de trabalho poderia chegar até as 18 horas no verão, terminando geralmente com o pôr-do-sol, pois não havia luz para continuar o trabalho. As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem.(MARTINS, 2024, p.17)

Garcia relata quando se deu as primeiras relações de trabalho na história:

> O Renascimento contribuiu para uma nova concepção de valorização do trabalho, passando a ser entendido como um valor e fonte de riquezas. Com a Revolução Francesa foram suprimidas as corporações de ofício, tidas como incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa. No liberalismo, o Estado não devia intervir na área econômica. Na realidade, o Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Nesse contexto, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores (a chamada “questão social”), os trabalhadores começam a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos. O Estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho(GARCIA, 2023, p.14).

Desta feita infere-se que o Direito do Trabalho surge na sociedade industrial, isso porque as pessoas laboravam em péssimas condições de trabalho, com as longas jornadas de trabalho e exploração do trabalho das mulheres e das crianças e diantes de tais condições as pessoas começaram a se unir em prol de reivindicar melhorias por intermédio dos sindicatos.

> Nasce um tímido Direito do Trabalho com o surgimento da Revolução Industrial. Nesta fase houve a substituição do trabalho manual pelas máquinas, como o tear, a máquina a vapor, de fiar etc. Daí começam a surgir os conflitos trabalhistas, pois os empregados passam a se associar. O Estado deixa de ser abstencionista e passa a ser intervencionista em matéria de relações do trabalho. A Igreja também passa a ter interesse na relação trabalhista, de modo que são expedidas várias encíclicas: Encíclica Rerum Novarum (“coisas novas”), de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social; Quadragesimo Anno e Divini Redemptoris, de Pio XI; Mater et Magistra, de João XXIII; Populorum Progressio, de Paulo VI; Laborem Exercens, do Papa João Paulo II, de 14 de

> setembro de 1981. Desponta uma nova fase, denominada constitucionalismo social, em que as Constituições dos países começam a tratar de direitos sociais, trabalhistas e econômicos. A primeira Constituição que veio a tratar do tema foi a do México, em 1917, no seu art. 123, prevendo, entre outros direitos, jornada de 8 horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a 6 horas, jornada máxima noturna de 7 horas, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho. A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, de 1919, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores, criando um sistema de seguros sociais. O Tratado de Versalhes, de 1919, prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A partir da criação desta organização no mesmo ano, passa ela a expedir convenções e recomendações sobre temas trabalhistas e previdenciários. Na Itália, aparece a Carta del Lavoro, de 1927, instituindo um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e, especialmente, o Brasil. O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. (RODRIGUEZ,2023.P15).

Denota-se que o berço do nascimento do trabalho foi na revolução industrial, e a partir disso o Estado saiu da sua figura abstencionista e passou a intervir nas relações de trabalho, impondo e declarando garantias e direitos de proteção aos trabalhadores, através de legislações que proibiam abusos e explorações por parte dos empregadores, surgindo a denominada fase do constitucionalismo social, em que as constituições dos países passaram a prever direitos e garantias sociais.

.

> A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho. A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, de 1919. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho. Previa a proteção à

> maternidade, daí em diante, as constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho e, portanto, a constitucionalizar os direitos trabalhistas.(MARTINS, 2023, p.15.)

Para além do histórico da evolução social do direito do trabalho em nível mundial, é preciso também verificar como esse ramo do direito evoluiu internamente, por isso discorre-se a seguir sobre a evolução do Direito do Trabalho no Brasil.

## 1.2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Conforme demonstrado, o trabalho teve diferentes concepções com o passar do tempo, tendo seu reconhecimento na revolução industrial, onde as pessoas começaram reivindicar direitos trabalhistas pois se viram em condições péssimas de remuneração, jornada de trabalho e exploração desregrada de mão-de-obra.

No Brasil, acompanhando as normas internacionais, as regulamentações trabalhistas começaram a ser inseridas nos textos Constitucionais, sendo primeiramente previstos na Constituição Federal de 1824, que aboliu as corporações de ofício, com base nos ideais de liberdade do exercício de ofícios e profissões (MARTINS, 2023).

Já em 28 de setembro de 1871 foi promulgada a Lei do Ventre Livre dispôs que a partir dessa data todos os filhos de escravos nasceriam livres. Mais tarde, no ano de 1885, foi aprovada a Lei Saraiva-Cotegipe, chamada de Lei dos Sexagenários, que previa a libertação dos escravos com mais de 60 anos, e 1888, foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea (Lei nº 3.353), que previa a abolição da escravidão(MARTINS, 2023).

Promulgada em 1891, a Constituição então vigente inaugurou a liberdade de associação, que apesar de ter um caráter genérico, determinou que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública, além de prever que era livre o exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial(MARTINS, 2023).

Em 1930, conhecida como Era Vargas, o Brasil estava acompanhando as transformações que vinham ocorrendo na Europa por causa da Primeira Guerra

Mundial e o a instituição da OIT, eventos que acabaram incentivaram a criação de normas trabalhistas em neste país, além dos recebimentos de muitos imigrantes, que mais tarde deram ensejo a diversos movimentos operários de reivindicação direitos trabalhistas (MARTINS, 2023).

A primeira Constituição brasileira a tratar especificamente sobre o Direito do Trabalho foi a Constituição de 1934, como influência do constitucionalismo social. Por sua vez, a Constituição de 1937 revela a intervenção do Estado, na qual ficou instituído o sindicato único, vinculado ao Estado, e proibida a greve, vista como recurso prejudicial à economia(GARCIA, 2023).

Aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943,, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho, que tinha como escopo a reunião de maneira sistematizada das normas vigentes na época, já existia diversas regulações relativos ao Direito do Trabalho de maneira esparsa (GARCIA, 2023).

> Harmoniza a CLT as três fases do Governo Vargas. A primeira fase era dos decretos legislativos de 1930 a 1934. A segunda fase foi aproveitar o material legislativo do Congresso Nacional de 1934 a 1937. A terceira fase era dos decretos-leis de 1937 a 1941. As inspirações da CLT foram o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em São Paulo, em 1941. Em segundo lugar, foram utilizadas as Convenções da OIT que tinham sido ratificadas e também as que não tinham, que eram citadas nos pareceres de Oliveira Vianna. Em terceiro lugar, foi utilizada a Encíclica Rerum Novarum, que preconiza a ideia de justiça social. Nem todas as Convenções da OIT tinham sido ratificadas em 1943. Por último, os pareceres dos consultores jurídicos do Ministério do Trabalho (Oliveira Vianna e Oscar Saraiva). No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a fonte era a corporativista italiana.(MARTINS,2023. P17)

Infere-se, portanto, que diferente do que acontece mundialmente, os direitos trabalhistas não surgiram de reivindicações dos trabalhadores, mas como forma de agradar a classe trabalhadora e de dominação pelo Estado.

Situação diferente é a verificada na Constituição de 1946, que é considerada uma norma democrática, que conseguiu romper com o dogma autoritarista da Constituição anterior, pois foi uma Constituição votada pelo Congresso Nacional, prevendo direitos como a participação dos trabalhadores nos lucros, o repouso semanal remunerado, a estabilidade, o direito de greve entre outros direitos (MARTINS, 2023).

Nessa esteira, começam a surgir outras legislações que são responsáveis por instituir novos direitos, tais como a Lei nº 605/49, que previa o repouso semanal remunerado, bem como a Lei nº 3.207/57,que versava sobre as atividades dos empregados vendedores, viajantes e pracistas, também a Lei nº 4.090/62, que constituiu o 13º salário e a Lei nº 4.266/63, que criou o salário-família, entre outros (MARTINS, 2023).

Mais tarde, foi promulgada a Constituição Cidadã em 1988, que foi a Constituição responsável por constituir o mínimo existencial, norteado pelo princípio da dignidade humana, importante instrumento que objetiva garantir mínimos para todos os trabalhadores (RESENDE, 2023).

A Constituição de 1988 inaugura um novo estado de direito, em seu artigo 1ª já demonstra seu caráter protetor e garantista, quando aduz que a República Federativa do Brasil, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político (BRASIL, 1988).

> Ademais, no artigo 6 a Carta Magna elenca o trabalho como um direito social Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
>
> Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária. (BRASIL,1988)

Já no artigo em diante a Constituição elenca categoricamente os direitos dos trabalhadores:

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

> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
> II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

> XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
>
> XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
>
> XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
>
> XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
>
> XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
>
> 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;
>
> XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
>
> XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
>
> Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL,1988).

Prevendo, portanto, vários direitos importantes como o seguro-desemprego, a igualdade entre trabalhadores rurais e urbanos, a proteção em face da automação, a aposentadoria, a proteção do trabalho dos menores de idade, entre outros. No artigo 8 a Constituição elenca os direitos relacionados a associação profissional e sindical:

> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

> I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
>
> II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
>
> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
>
> IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
>
> V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
>
> VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
>
> VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
>
> VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.
>
> Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer (BRASIL,1988).

De mais a mais, o artigo 9 prevê o direito de greve aos trabalhadores, o artigo 10 assegura a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação, e no artigo 11, a constituição prevê que nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores (BRASIL,1988).

> Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
>
> § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

> § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.
>
> Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
>
> Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores(BRASIL,1988).

Diante do exposto verifica-se que os direitos trabalhistas são direitos que a duras penas foram reconhecidos. Isso porque inicialmente o trabalho sequer era remunerado e já foi até visto como castigo, empregado às classes menos favorecidas como escravos e servos.

De forma lenta e gradual o direito do trabalho começou a ser reconhecido graças às reivindicações de trabalhadores que não aguentavam mais as exaustivas, exploração e a perda de trabalho para máquinas durante a Revolução Industrial.

Prosseguindo com o andamento deste trabalho, faz-se mister discorrer sobre o conceito de direito do trabalho e caracterização da relação de trabalho.

## 1.3 CONCEITO DE DIREITO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE TRABALHO

O direito é responsável por regular as relações em sociedade, o que não poderia ser diferente na seara trabalhista. Segundo Garcia, o Direito do Trabalho pode ser definido “como o ramo do Direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes” (GARCIA, 2023, p.23).

Segundo Sandes, o Direito do Trabalho contempla os Direitos Individuais do Trabalho e as relações de emprego comuns e especiais. Por sua vez, o Direito Coletivo do Trabalho contempla as relações coletivas de trabalho, destacando a negociação e a contratação coletiva e institutos como a greve e a liberdade sindical (SANDES,2020,p.24).

Dessa forma, compreende-se que o direito do trabalho é um ramo do direito que é responsável por regular as relações de trabalho. A relação de trabalho por sua vez, pode ser denominada como toda e qualquer forma de contratação da energia de

trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente (RESENDE, 2020, p.70).

A relação de trabalho é diferente da relação de emprego, podendo a primeira ser considerada como gênero, pois alcança toda modalidade de trabalho humano, ao passo que a relação de emprego é espécie. Nos termos do artigo 3 da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1945).

A finalidade do Direito do Trabalho é, portanto, estabelecer normas protetoras ao trabalho, assegurando condições dignas para consecução das ocupações, de modo a proteger a parte mais vulnerável da relação trabalhista e garantir melhores condições sociais e mais justas. Porém, mesmo diante do amplo arcabouço de direitos prescritos no ordenamento jurídico, ainda existem muitas injustiças no meio trabalhista, como é o caso do assédio moral, que é explanado no capítulo seguinte.

## 2 ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Este capítulo versa sobre o assédio moral na relação de emprego, passando pela evolução histórica do trabalho, trazendo o conceito antigo e moderno, em conjunto com o avanço do assédio moral, apontando suas características, espécies e consequências físicas e emocionais.

As situações de ofensas e desonra sempre estiveram presentes nas relações de trabalho. Hoje essas situações humilhantes no ambiente de trabalho são pontuadas como assédio moral. Sendo que apenas na década de 80 que o assédio moral que conhecemos e definimos hoje começou a ser tema de estudos. Afinal, sempre foi empregado na sociedade que os fortes deveriam suprir o domínio dos fracos. Contudo, nos últimos anos houve um aumento nos casos notificados de assédio, levando a ter uma maior atenção por parte da justiça trabalhista, para compreender melhor esse fenômeno.

O pioneiro a falar e escrever sobre o assédio moral, foi Heinz Leymannn. “Nos anos 80 Heinz Leymannn, psicólogo de origem alemã, radicado na Suécia, introduziu o conceito de *mobbing*, para descrever as formas de assédio dentro das organizações” (Hirigoyen, 2005). Logo em 1993, Heinz lançou o livro, *Mobbing la*

*persécution au travail – Mobbing*, a perseguição no trabalho a partir daí suas obras começaram a ser propagadas em outros países.

Em 1998 a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, publicou uma importante obra: Assédio Moral a violência perversa no cotidiano. “A obra debate a questão com base em relatos de casos reais, abordando pontos como a perversidade do agressor, as condutas que tipificam o assédio, bem como as consequências na saúde da vítima” (DOLORES, 2004). Seu livro foi amplamente disseminado e foi responsável por conscientizar os trabalhadores de um fenômeno recorrente em suas vidas.

## 2.1 CONCEITO

Desde o surgimento das relações de trabalho existe o assédio moral, principalmente nos primórdios onde o trabalho era escravo, de modo que os indivíduos não recebiam salário e muito menos tinham dignidade no labor. Todavia, suas características e conceitos só começaram a ser discutidas em nossa sociedade recentemente.

Desse modo, antes da sanção do Decreto Lei 5.452/1943, não havia legislação referente ao direito do trabalho, pois a mão de obra predominante era a escrava, tratando o trabalhador como “coisa”, um objeto que não possuía direito algum e nem era respeitado pelos seus empregadores.

Atualmente, na era do capitalismo e da globalização, com a busca incessante do lucro, o espaço em que o trabalhador exerce suas atividades é um dos principais ambientes em que situações relacionadas ao assédio moral podem ocorrer, de modo que seus efeitos podem ser catastróficos e trazer riscos tanto para a empresa, quanto para o indivíduo e para a sociedade que ele faz parte.

Dessa forma, o conflito na relação de trabalho que tem como características uma conduta abusiva, deliberada, repetitiva e determinada, causa danos à pessoa do empregado, e, portanto, é considerado como assédio moral. Essa prática inicia-se aos poucos, onde a vítima na maioria das vezes possui um bom convívio com os outros colegas, de modo que inicialmente os ataques são considerados como brincadeiras por todos, e depois se intensificam com humilhações e brincadeiras de mau-gosto, que deixam o indivíduo muito constrangido.

A psicanalista Hirigoyen (2017, p. 17) conceitua o assédio moral como:

> O assédio moral no trabalho é definido 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 (HIRIGOYEN, 2017, p. 17).

Já Nascimento (2011, p. 756), conceitua assédio moral como sendo uma série de atos praticados com o intuito de introduzir no ambiente de trabalho algo que caracterize violência ao trabalhador, sendo que essa violência pode ocorrer de várias formas.

> O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que pode se configurar de diversos modos (p. ex., o isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado, no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada, o desprezo do chefe sobre tudo o que o empregado faz, alardeado perante os demais colegas, deixando-o em posição de constrangimento moral, a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas) (NASCIMENTO, 2011, p. 756).

Embora seja um tema muito importante e haja diversos entendimentos atuais dos tribunais a respeito do assunto, não há legislação específica em relação ao assédio moral no Direito do Trabalho no Brasil. Entretanto, a Constituição Federal em seus artigos 1°, inciso III e 7°, inciso XXII, garante ao trabalhador a proteção à dignidade da pessoa humana e garante a proteção a sua saúde e segurança:

> 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;
>
> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

Para além do que aduz a lei é preciso ter um olhar atento aos posicionamentos do Poder Judiciário sobre a temática:

> DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho, tratando-se de todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, o que restou devidamente comprovado no caso dos autos (TRT-2 10013220620205020374 SP, Relator: RICARDO APOSTOLICO SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 21/06/2022).

De acordo com esse julgado de relatoria do Ministro Ricardo Apostolico Silva, do Tribunal Regional do Trabalho da 2º região, verifica-se que para que se reconheça o assédio moral no trabalho é imperioso analisar a vítima no ambiente do trabalho, com o fito de encontrar atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, o que mostrou-se comprovado no caso dos autos em questão.

Outro caso interessante para ser analisado e comentado neste trabalho é o Agravo de instrumento em Recurso de Revista número: AIRR 1963-66.2015.5.02.0089:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40/TST . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. O Tribunal Regional, valorando a prova, condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, sob o fundamento de que a reclamante comprovou que sofria assédio moral. Registrou o seguinte depoimento testemunhal que "Leandra, a gerente, dizia que iria arrasar com a reclamante e colocou-a para realizar trabalho de outras (...); mesmo de férias, Leandra compareceu um dia e falou que se a reclamante não batesse a meta, seria arrasada; 4 - a caixa

Bianca também fazia piadas com a reclamante (...); Bianca chamava a reclamante de Patati Patatá; sabe que a reclamante não trabalha mais lá porque não aguentava as humilhações" . A delimitação do acórdão regional revela abuso do poder diretivo praticado pelo empregador, bem como danos morais, caracterizados pelo quadro de assédio moral sofrido pela reclamante no ambiente de trabalho, decorrente das ameaças, chacotas e excessos praticados por parte da gerente e uma colega de trabalho da autora, com o objetivo de punir, constranger e humilhar, em flagrante descompasso com a dignidade da pessoa humana, passível de indenização, nos termos do art. 5º, V e X, da CF/1988. Agravo de instrumento a que se nega provimento. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO. R$5.000,00. O Tribunal Regional fixou o valor da indenização por danos morais em R$ 5.000,00 (cinco mil reais), consistente no assédio moral sofrido pela reclamante, em razão das ameaças, chacotas e constrangimento por parte da gerente e uma colega de trabalho. A jurisprudência do TST é no sentido de que a mudança do quantum indenizatório a título de danos morais e estéticos somente é possível quando o montante fixado na origem se mostra fora dos padrões da proporcionalidade e da razoabilidade. Tal circunstância não se verifica na hipótese dos autos, em que o TRT, atento aos referidos princípios, e considerando a extensão do dano sofrido pela reclamante, o grau de culpa da reclamada e a capacidade econômica das partes, fixou o valor da indenização por danos morais em R$ 5.000,00 (cinco mil reais). Agravo de instrumento a que se nega provimento.

RESCISÃO INDIRETA. RECONHECIMENTO DE ASSÉDIO MORAL. MAL APARELHAMENTO. O Tribunal Regional estabeleceu que restou caracterizada a rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão do reconhecimento da prática de assédio moral. A pretensão recursal não se viabiliza, em razão do mal aparelhamento recursal, uma vez que a indicação de afronta ao art. 482 da CLT, sem especificação expressa da alínea violada, encontra óbice na diretriz da Súmula 221 do TST. Não houve prequestionamento da matéria constante dos arts. 5º e 389 do CPC/2015, tendo pertinência o óbice da Súmula 297, I e II, do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ACIDENTE DO TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AUSÊNCIA DE PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. DEFERIMENTO DE INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA. POSSIBILIDADE. O Tribunal Regional manteve o pagamento da indenização estabilitária, decorrente de acidente de trabalho, com base na diretriz da Súmula 399 do TST, ainda que ausente o pedido de reintegração ao emprego. Decisão proferida em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a ausência de pedido de

> reintegração ao emprego não constitui óbice ao direito da indenização substitutiva correspondente à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8.213/1991. Incidência da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Precedentes . Agravo de instrumento a que se nega provimento.
>
> (TST - AIRR: 19636620155020089, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 12/05/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2021)

No presente caso julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho no AIRR número 19636620155020089, sob Relatoria da Ministra Maria Helena Mallmann, a empresa também restou condenada por assédio moral diante das condenações comprovadas no decorrer do processo.

Segundo o Tribunal, ficaram demonstrados abuso do poder diretivo praticado pelo empregador, bem como danos morais, caracterizados pelo quadro de assédio moral sofrido pela reclamante no ambiente de trabalho, decorrente das ameaças, chacotas e excessos praticados por parte da gerente e uma colega de trabalho da autora, fatos de foram de encontro ao postulado constitucional da dignidade da pessoa humana hipóteses que autorizam a indenização, nos termos do art. 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988.

Podemos vislumbrar no mesmo sentido, julgados do Tribunal Superior do Trabalho-TST que deixam claro que a violação da dignidade pelo tratamento ilegal dado pelo superior hierárquico caracteriza assédio moral:

> (...) RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. CONDUTA OFENSIVA À IMAGEM DO TRABALHADOR. VIOLAÇÃO AO ARTIGO 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. (...) 8. O relato extraído do Acórdão regional demonstra a mais completa falta de senso da referida superior hierárquica, que agredia a demandante, atrelando sua aparência física a alegada baixa produtividade. Uma coisa é propiciar ambiente sadio, alegre e até familiar no labor, o que, naturalmente, envolve aqui e ali tratamentos recíprocos entre os colegas, inclusive apelidos, mas sempre tendo como lastro o respeito à dignidade da pessoa humana. Outra, completamente diferente, é um tratamento unilateral, com utilização de palavras inadequadas tanto no ambiente de trabalho quanto a qualquer outro, uma vez que não se pode admitir que, em decorrência da cor do cabelo, seja imputada a pecha de improdutiva na presença de outros colegas de trabalho. Identifico, assim, afronta ao artigo 5º, X, da

> Constituição da República. 9. O assédio moral se dá de forma sutil, em tons de piadas, apelidos com a aparência de "brincadeiras" que na verdade humilham e expõem a pessoa à depreciação pelos demais membros do grupo. Nota-se, no caso dos autos, que se tratava de uma superior hierárquica insatisfeita com a baixa produtividade da agência da reclamante. O caminho encontrado para humilhar foi bastante feminino, uma mulher criticar o cabelo da outra e com isso carimbá-la com um apelido pejorativo de "loira burra", porque uma sabe onde de fato magoa a outra. (...) (TST, 1ª T., RR – 264300-72.2006.5.01.0341, Rel. Des. Conv. Luíza Lomba, DEJT 20.11.2015).

Do mesmo modo, temos outro julgado recente do TST que aponta que o ato discriminatório como conduta enseja indenização por dano moral, violando a dignidade da pessoa humana como representação do assédio moral:

> [...] INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. No âmbito da relação de trabalho, sempre que o empregador promover tratamento diferenciado de seus empregados, sem motivo justificável ou razoável, seja para impedir o desenvolvimento de suas atividades seja para estabelecer desigualdades quanto à forma de promoção, ficará caracterizada a conduta discriminatória que atenta contra a dignidade e personalidade do trabalhador, apta a ensejar a reparação por dano moral. No caso, o eg. O Tribunal Regional, com base na valoração da prova, concluiu pela existência de conduta discriminatória praticada pelo banco reclamado, por ter deixado de promover o reclamante para o cargo de gerente durante o contrato do trabalho, não obstante outros empregados, em idêntica situação, tivessem sido designados para a função. Registrou que o reclamante, não obstante tivesse participado do programa "Novos Gestores" (concurso interno de Gestores) e ter concluído todas as etapas desse programa, não foi alçado à função de gerente, sendo que "os demais empregados que participaram e foram selecionados pelo programa em referência alcançaram o objetivo e foram alçados à função de gerência"; que, pelo programa, "se houvessem vagas, todos os aprovados, em igualdade de condições deveriam assumi-las" e que o "autor foi preterido no Banco em face de outros empregados para ocupar a função de gerente, sem justificativa razoável". Diante desse cenário, insuscetível de reexame por esta Corte Superior (Súmula 126/TST), em que foi evidenciada a conduta discriminatória praticada pelo reclamado e, portanto, o ato ilícito para amparar a reparação pleiteada, não se verifica a alegada ofensa aos artigos 186 do CCB e 5o, V e X, da CR. Ressalte-se que o poder diretivo do empregador encontra limites na dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade do empregado e, por esse motivo, desautoriza

a prática de discriminação injustificada no ambiente de trabalho. Agravo conhecido e desprovido.” (TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668, 3a Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 2/5/2022).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO ANTES DA SOBREJORNADA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. ARTIGO 384 DA CLT RECEPCIONADO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O debate relativo ao intervalo previsto no art. 384 da CLT não comporta mais discussão nesta Corte, porquanto o Pleno, por meio do julgamento do TST - IIN - RR 1.540/2005-046-12-00, o qual ocorreu na sessão do dia 17/11/2008 (DEJT de 13/2/2009), decidiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da Republica. Recurso de revista conhecido e provido. PEDIDO DE DEMISSÃO. INVALIDADE. CONVERSÃO PARA RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. A controvérsia cinge-se à possibilidade de conversão do pedido de dispensa em rescisão indireta do contrato de trabalho, quando comprovado o assédio moral. O assédio moral se caracteriza pela sujeição do empregado a tratamento que o faz constrangido ou aviltado, mediante conduta patronal caracterizada pela reiteração e pela potencial aptidão para humilhar o trabalhador ou privar-lhe de algum direito inerente ao desenvolvimento de sua personalidade. O que impressiona, no assédio moral, não é a natureza dos atos isolados que o compõem, inclusive porque tais atos podem ter, isoladamente, a aparência de serem atos inofensivos ou de menor lesividade. O que os diferencia é a nocividade do conjunto de ações semelhantes e repetidas com o propósito de contagiar as relações que se desenvolvem no âmbito da empresa, seja para tornar insustentável o vínculo de trabalho na perspectiva de trabalhadores dos quais o empregador pretende desvincular-se, seja para estimular vantagens comparativas entre empregados além do que medianamente se poderia exigir, seja enfim por qualquer outra razão desdenhosa da dignidade da pessoa humana ou destoante do dever de lealdade que deve motivar os atores nos negócios jurídicos que virtualmente protaganizem. No caso, extrai-se do acórdão regional existir comprovação da alegação, na inicial, de que a reclamante "foi vítima de assédio moral praticado por sua superiora hierárquica culminando com coação para que se demitisse", razão pela qual requereu a conversão do pedido de demissão para rescisão por iniciativa ou culpa do reclamado. Tem-se que a conduta de assédio moral pelo empregador justifica a resolução do contrato em vista de configurar-se rigor excessivo ou mesmo ato lesivo à sua honra e boa fama, não importando para ter o efeito da rescisão indireta a alínea do art. 483 da CLT em que se enquadrará a conduta do empregador. O fundamento legal é irrelevante, pois são os

> mesmos efeitos e, afinal, se o empregado não promover o enquadramento legal que agrade à compreensão do magistrado, poderá ele, ao decidir, emprestar à falta a subsunção adequada com esteio no princípio da livre dicção do direito (jura novit curia). Há precedentes desta Corte. Nesse contexto, comprovado o assédio moral, entende-se caracterizada a falta do empregador, suficiente a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho pela reclamante, nos moldes das alíneas b e e do art. 483 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. O valor arbitrado a título de reparação por dano moral somente pode ser revisado na instância extraordinária nos casos em que vulneram os preceitos de lei ou Constituição que emprestam caráter normativo ao princípio da proporcionalidade. No caso concreto, considerando a moldura factual definida pelo Regional (conduta de assédio moral, relativa à ausência de designação de ordens e serviços por sua superiora, que perdurou por três meses) e insusceptível de revisão (Súmula 126 do TST), o valor atribuído (RS 6.000,00) não se mostra irrisório a ponto de se o conceber desproporcional. Ilesos, portanto, os arts. 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido.
>
> (TST - RR: 15920920125090673, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 11/12/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/12/2019).

Assim, pode-se notar que o assédio e a violência estão presentes de uma forma nem sempre visível, mas velada, sendo que no ambiente de trabalho os colegas não dissociam as brincadeiras com algo de mau gosto, levando em consideração o sentimento e a vergonha de quem está recebendo a brincadeira.

Dessa forma, é corriqueiro que quem sofre o assédio não se manifesta por medo de mais brincadeiras indesejadas, exclusão e medo da perda do emprego.

## 2.2 CARACTERÍSTICAS

Toda relação de vínculo empregatício possui como elemento indispensável para sua respectiva caracterização, a chamada subordinação. Esse é o poder-dever

que o empregador possui sobre a relação de trabalho, a fim de que possa dirigir a atividade produtiva e atribuir tarefas e responsabilidades aos respectivos empregados. Correia (2010, p.47) define da seguinte forma:

> [...] Se o empregador assume todos os riscos do empreendimento ele terá o poder de organizar e dirigir a prestação de serviços". Dessa forma, o empregado fica subordinado às ordens do empregador. Note que, na subordinação, o empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador, como horário de trabalho, utilização de maquinário, etc. Essa subordinação não alcança a vida pessoal do trabalhador (CORREIA, 2014, p.47).

A subordinação deve ser exercida com cautela pelo patronato, pois o exercício arbitrário desse poder-dever com o desvirtuamento de tal atribuição pode quebrar a convivência harmoniosa e de respeito no ambiente laboral; a ponto de se tornar um local insuportável para o empregado que se vê pressionado a todo momento. Essas relações hierárquicas podem gerar ou ser causa do assédio moral com subordinados de maneira silenciosa e controlada, através de condutas repetitivas e desnecessárias de comando por quem detém o poder, ou ainda de forma agressiva e gritante contra um empregado que por algum motivo o chefe não se agrada muito, seja por ele se destacar dos demais na execução de suas tarefas ou até mesmo pela maneira de ser e de agir com os demais membros do labor. Nesse enfoque, Miranda (2003, p. 45) dispõe que:

> [...] Uma das formas mais usuais de preparação para a prática do assédio moral é a demonstrada pelo congelamento do trabalhador na mesma função, com o mesmo salário, sendo impedido de ascender profissionalmente ou rebaixando-o funcionalmente (MIRANDA, 2003, P.45).

Nessa mesma linha de raciocínio Ramirez (2003, p.1), por sua vez aponta que:

> [...] A pessoa assemelhada é escolhida, porque tem características que perturbam os interesses do elemento assediador, com ganância de poder, dinheiro, ou outro atributo ao qual lhe resulte inconveniente ao trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo (RAMIREZ, 2003, P.1).

Um espaço saudável de trabalho vai depender de como o poder e o dever de comandar e dirigir a atividade é exercido pelos chefes. O exercício autoritário ou a sua omissão podem favorecer ou gerar condutas maldosas entre trabalhadores de uma empresa (GUEDES, 2004).

A forma como se administra uma empresa ou até mesmo um órgão público, é um fator decisivo. Afinal, quando um determinado setor está enraizado no abuso de poder ou na omissão diante dos comportamentos perversos e opressores; o assédio moral encontra terreno propício ao seu surgimento e propagação. Dessa maneira, verifica-se que há inúmeras causas para o surgimento do assédio moral no ambiente de trabalho, sendo que esse rol é inesgotável. Uma vez que cada caso de assédio pode ter uma forma, causa ou conotação diferente de qualquer outro que já se teve notícia.

## 2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral engloba diversas vertentes, como explica o autor Robson Zanetti (2004, p. 67) “o assédio moral pode ser individual ou coletivo, vertical ou horizontal, masculino ou feminino, ascendente ou descendente, patológico ou estratégico, grupal ou individual, profissional ou familiar”.

A perseguição moral possui diferentes modalidades. Para diferenciá-las é necessário verificar se é dirigida a uma pessoa específica ou ainda a um grupo de trabalhadores. Assim, a classificação se efetua de acordo com os sujeitos envolvidos neste processo. O tipo mais comum de assédio é o vertical, ou seja, é aquele decorrente do exercício arbitrário do poder diretivo do empregador para com o seu subordinado. É o praticado pelo chefe da empresa ou órgão público.

Segundo Silva (2012, p. 174):

> [...] O assédio moral interpessoal do tipo hierárquico ou assimétrico, também conhecido como vertical, configura-se em situações nas quais a violência psicológica emana de atos do empregador ou seu preposto, os quais possuem uma posição de superioridade e o poder de direção, afetando a seus subordinados (SILVA, 2012, P.174).

Esse tipo de assédio é o mais difundido pelos meios de comunicação de massa e os preceptores da área. O patrão é tido como aquele ser perverso que procura

desestabilizar um ou mais empregados, em busca de melhores produções ou até mesmo que peçam demissão. Assim, reduzir os gastos da empresa, livrar-se de um trabalhador indesejado pode ser um dos inúmeros motivos para que ocorra essa prática pelo chefe da empresa ou repartição pública.

Há também o assédio horizontal, este é menos conhecido, pois acontece em menor frequência, porém não é raro de se encontrar. Ocorre entre colegas de trabalho que não possuem poder de comando entre si, mas que por algum motivo rejeitam, isolam, fazem brincadeiras ofensivas e maldosas com um ou mais companheiros de trabalho.

Silva (2012, p. 174) define ainda da seguinte forma:

> [...] Já o assédio moral horizontal, ou simétrico, verifica-se em situações nas quais a violência psicológica se desenvolve entre companheiros de trabalho. Em geral, ocorre, por exemplo, por competição para obter promoção no emprego, por motivos discriminatórios, por inveja ou por razões políticas. As práticas intimidatórias se mantêm tão somente porque há omissão ou conivência do empregador. Ademais, em alguns casos, é o próprio empregador que estimula a competição perversa entre os empregados, com o fim de aumentar a produtividade, ensejando um ambiente laboral hostil (SILVA, 2012, p. 174).

> Do ponto de vista de quem pratica, podemos classificar o assédio moral como: Vertical: ocorre quando o assediador está em posição hierárquica ou funcional superior à pessoa ou grupo assediado. É o assédio moral típico do ambiente de trabalho, uma vez que a hierarquização e a subordinação são elementos constitutivos das relações trabalhistas, seja em empresas privadas, corporações ou na Administração Pública. Horizontal: ocorre quando o assediador está na mesma posição hierárquica ou funcional da pessoa ou grupo assediado. Nesse caso o assediador não é um chefe, mas um colega de trabalho, de mesma lotação ou não. Ascendente: apesar de menos comum, o assédio moral pode partir de um nível hierárquico inferior contra pessoa em posição hierárquica superior. Normalmente ocorre quando um grupo decide se rebelar contra uma chefia ou diretoria nova da empresa ou órgão. É importante ressaltar que qualquer trabalhador(a) que faça parte do ambiente de trabalho no Serviço Público pode ser agente do assédio moral, independente do vínculo profissional, da posição hierárquica, do cargo ou função de trabalho que desempenha.(MP,2023, p.6).

Outra forma de assédio moral é aquela praticada por pessoas em esferas hierárquicas diferentes no trabalho. Normalmente acontece contra um ou mais

colegas com algum tipo de doença contagiosa ou patologia incurável. Infelizmente, no Brasil, pessoas com algum tipo de comorbidade incurável sofrem com a discriminação não só no emprego, como também, nos mais variados ambientes sociais. Além disso, existe ainda outra forma de assédio moral que é o organizacional. Nessa modalidade o assédio acontece dentro de uma organização inteira, de maneira sistematizada e profunda, nela há variados segmentos e funcionários de uma determinada empresa ou órgão público (ALVARENGA, 2012).

No assédio organizacional, o foco principal é causar prejuízo à dignidade da pessoa humana, induzindo os empregados ao limite de seu rendimento através de ameaças, sujeitando o indivíduo a situações humilhantes e de vergonha em público.

Alvarenga (2012, P. 13) esclarece da seguinte maneira:

> O assédio moral organizacional compreende, assim, um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa. Diante das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho, as empresas precisam se reestruturar para adotarem padrões internacionais de qualidade a fim de enfrentar a competitividade e a lucratividade. Por isso, vivencia-se hodiernamente a era do controle da qualidade total. E o resultado disso é a busca cada vez mais desordenada de obtenção do lucro, que acontece através do estabelecimento de metas, por sua vez, abusivas.” (ALVARENGA, 2012, P. 13)

Assim, essa modalidade de assédio moral coletivo se manifesta em modelos abusivos dentro de uma gestão. Como a imposição de metas a serem batidas difíceis de se alcançar e a assustadora busca por resultados e lucros ocasiona um enorme e constante sentimento de estresse e frustração nos empregados. Isso irá refletir na queda da produtividade e em danos à saúde física e psíquica dos trabalhadores vítimas de tal situação.

## 2.4 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS, FÍSICAS E SOCIAIS

Por assédio em um local de trabalho temos que entender como toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2019, p. 65).

O alemão Heinz Leymann, considerado um dos pioneiros na pesquisa sobre o assédio moral, foi professor na Universidade de Estocolmo, na Suécia. O estudioso se dedicava a estudar os impactos psicológicos de trabalhadores expostos a humilhações no local de trabalho e que se estendiam no tempo. Em uma de suas obras, ao falar sobre o assédio, ele o conceitua como:

> a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (1996, p. 165-181, apud MARTINS, 2017, p. 24).

O assédio moral produz muitas consequências, onde a maioria delas está diretamente ligada a saúde das vítimas, podendo elas terem prejuízos em sua saúde mental, sua interação com o meio, saúde física, visto que podem ser desencadeadas uma série de doenças psicossomáticas, em virtude das situações de assédio moral em que elas estão vivendo. No entanto, “para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves consequências em duas áreas específicas em relação à vítima: saúde e patrimônio” (SILVA, 2005, pág. 53).

> A exposição do(a) trabalhador(a) ao assédio moral tem efeito direto no comprometimento de sua saúde física e emocional, identidade e dignidade. Problemas de ordem psicopatológicas (ansiedade, depressão, síndromes, etc), psicossomáticos (taquicardia, dores, hipertensão, etc.) e comportamentais (choro frequente, agressividade, aumento do consumo de drogas, isolamento social, etc.) são alguns dos danos causados ao trabalhador(a), podendo levá-lo até à morte ou a tentativas de suicídio. O resultado dessa combinação de problemas é o inevitável adoecimento da pessoa assediada, afetando sua produtividade, interesse no trabalho e desempenho laboral. Em regra esse adoecimento resulta em afastamento do(a) trabalhador(a) na forma de licença por motivo de saúde. Em decorrência deste afastamento a estrutura de trabalho acaba sendo enfraquecida, com a falta da pessoa assediada na

> posição de trabalho que ocupava, o que resulta em sobrecarga de trabalho para os demais trabalhadores (a), alimentando o risco invisível de novas práticas de assédio e promovendo um ciclo danoso para a saúde laboral de todos, bem como afetando no serviço prestado ao cidadão. (MP-SP,2023, p.15).

Ainda, Silva apresenta o seguinte:

> [...] os mesmos motivos levam a vítima a se afastar de seu convívio social. A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isso passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos não têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. (SILVA, 2005, p. 55).

Talvez um dos maiores problemas do assédio moral no ambiente do trabalho, é que frequentar tal ambiente está relacionado diretamente com os valores que a vítima usa para o seu sustento, se as mesma optarem por se isolarem voluntariamente do seu ambiente de trabalho, provavelmente serão desligados da empresa, e o medo ou a depressão desencadeadas pelo assédio moral podem impedir que elas busquem outro emprego, fazendo dessa forma com que o sofrimento possa ser potencializados, visto que, agora também não terão mais uma saúde financeira, o que pode gerar várias implicações, até mesmos implicações legais, quando estas não mais pagarem suas contas.

Podemos compreender que, os danos e as consequências causadas pelo assédio moral no ambiente do trabalho podem acarretar problemas nas seguintes áreas das vítimas: sua saúde mental, saúde física, ciclo social e familiar e seara econômica. Tais problemas quando somados, podem arruinar a vida das vítimas, visto que, causam transtornos em várias áreas importantes de sua vida, literalmente fazendo com que as vítimas fiquem com as suas vidas de pernas para o ar, onde os problemas somados fazem com que elas percam totalmente o controle da situação e sem ajuda profissional, dificilmente sairá de tal problemática (HIRIGOYEN 2005, p.159-182).

Acerca das consequências do assédio moral, Hirigoyen explicita que:

> Renúncia: Ocorre como primeiro sentimento, uma atitude de cessão mútua, para evitar o conflito. De um lado o agressor ataca com pequenos toques indiretos, de modo a desestabilizar o outro sem provocar abertamente o conflito, e do outro lado a vítima cede igualmente, e submete-se, temendo um conflito que levaria a uma ruptura. A vítima percebe a impossibilidade de negociação com o outro, preferindo, dessa forma, o acordo a arriscar-se na separação. Nesta primeira fase a renúncia permite manter, custe o que custar, o relacionamento, em detrimento da própria vítima; Confusão: Ao instalarem-se o enredamento e o controle a vítima tornar-se-á cada vez mais confusa. A confusão é geradora de estresse; Dúvida: As vítimas não conseguem acreditar no que está ocorrendo com elas. Na impossibilidade de compreender a vítima permanece perplexa, negando a realidade do que ela não está em condições de ver; Estresse: Aceitar essa submissão é algo que só se consegue às custas de uma grande tensão interior, que possibilite não ficar descontente com o outro, acalmá-lo quando está nervoso. Esta tensão é geradora de estresse; Medo: Nessa fase a vítima, apavorada, se sente permanentemente em alerta, à espreita do olhar do outro, de uma maior rudeza nos gestos, de um tom glacial, tudo podendo mascarar uma agressividade não expressa; Isolamento: Essa é a fase em que as vítimas duvidam de suas próprias percepções, não estando certas do que estão enxergando. (HIRIGOYEN, 2005, p. 169 – 175).

As lições trazidas, comprovam que o assédio moral causa diversas consequências para a vida das vítimas, situações estas que não seriam possíveis ou dificilmente iriam ocorrer se não fossem as situações que as vítimas estão sendo obrigadas a presenciar e as ofensas que são dirigidas para elas próprias.

As consequências trazidas pelo assédio moral podem ser consideradas como acidente de trabalho, pois o Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social, mais precisamente em seu Anexo II, Lista B, enumera os “Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho” como agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho. Essas doenças são consideradas como acidente do trabalho, de acordo com o artigo 20, incisos I e II da Lei nº 8.213/91 – Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social (BRASIL, 2021).

# 3. ASSÉDIO MORAL E OS DIREITOS DO TRABALHADOR

Este capítulo traz uma abordagem do assédio moral no ponto de vista jurídico tendo como base a constituição de 1988 (CF/88) e a consolidação das leis trabalhistas (CLT), fazendo apontamentos sobre a responsabilidade do empregador e as consequências geradas pelo assédio.

Alkimim (2005, p. 11), assegura que do ponto de vista jurídico, o assédio moral viola o princípio da boa vontade, respeito, não discriminação, danos à personalidade e dignidade da pessoa humana, além de causar problemas de saúde, desemprego e até suicídio. O trabalho é o suporte do ser humano, já que através dele vem a possibilidade do próprio sustento e do sustento do ciclo familiar. Portanto, o trabalho é um mecanismo social, cabendo ao Estado a responsabilidade de proporcionar aos trabalhadores condições dignas e mínimas para a manutenção de sua dignidade.

Cabe então ao Poder Judiciário a responsabilidade de julgar os casos a luz do princípio da dignidade da pessoa humana e aplicar penas constitucionais cabíveis, podendo até aplicar a sanção de indenização por assédio moral prevista no artigo 5º, incisos III, IV, V, VIII, IX, X e XLIX, da Constituição de 1988 ao assegurar ao trabalhador a reparação pelos danos morais sofridos independente do ambiente em que se encontra.

## 3.1 A CONDIÇÃO DO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO E APLICAÇÃO DA CF/88

***Trabalhador (Seu Jorge)***

Está na luta, no corre-corre, no dia-a-dia
Marmita é fria mas se precisa ir trabalhar
Essa rotina em toda firma começa às sete da manhã
Patrão reclama e manda embora quem atrasar

Trabalhador
Trabalhador brasileiro
Dentista, frentista, polícia, bombeiro
Trabalhador brasileiro
Tem gari por aí que é formado engenheiro
Trabalhador brasileiro
Trabalhador

Trabalhador

E sem dinheiro vai dar um jeito
Vai pro serviço
É compromisso, vai ter problema se ele faltar
Salário é pouco não dá pra nada
Desempregado também não dá
E desse jeito a vida segue sem melhorar

A música “trabalhador de Seu Jorge" fala sobre a exaustiva jornada de trabalho do brasileiro. A música descreve um pouco da realidade de vários trabalhadores, no qual são impostos pelo chefe metas inalcançáveis e havendo abuso de hierarquia tendo em vista que é comum a demissão do empregado por não bater as metas.

O trabalho e o Direito do Trabalho passaram por inúmeras transformações ao longo dos anos, de modo que havia pouca ou nenhuma legislação que regulamentasse as relações trabalhistas ou pudéssemos atribuir o nome de Direito do Trabalho, portanto não havia normas que protegessem os direitos dos trabalhadores.

No decorrer dos anos a relação entre empregador e empregado começou a ser regulada, no Brasil essa relação é regida atualmente através da Lei nº 13.467 conhecida como “Reforma Trabalhista”, que veio como fruto de modificações sociais, políticas, econômicas, do meio ambiente do trabalho, das condições laborais, uso de novas tecnologias, bem como, novas possibilidades de contratos de trabalho, o que possibilitou uma maior flexibilização das relações de trabalho.

Os direitos dos trabalhadores também são regulados pela Constituição Federal de 1988, que traz importantes fundamentos para a proteção dos trabalhadores, como por exemplo no artigo 1º que regula os fundamentos do Estado Democrático de Direito e traz os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que é de suma importância na proteção do indivíduo, vejamos:

> 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;
> V - o pluralismo político.(BRASIL, 1988).

Temos também no texto constitucional, os direitos trabalhistas expressos nos artigos 7º a 11º, versando sobre direitos individuais, resguarda a condição social mínima do trabalhador, e busca impedir violações a esses direitos.

Assim a Constituição estabelece como dever do Estado garantia do bem-estar geral, livre de preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, preconizando a dignidade da pessoa humana como um princípio fundamental.

Assim como explica Delgado (2006, p. 206).

> No desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio.

Desse modo, a falta de trabalho digno, afeta não só a ele, mas também a sua família e a comunidade familiar à qual ele pertence, de maneira que a realização do direito ao trabalho trará  a dignidade humana, pois cria melhores condições de vida para o indivíduo e para o meio social em que ele vive.

Conforme assevera Ledur (1998, p. 98)

> As normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade.

Para que o indivíduo consiga ter um trabalho digno é necessário o meio ambiente de trabalho equilibrado, que deve garantir o mínimo ao empregado, além do trabalho com um ambiente seguro, justo, saudável, higiênico, que não exponha o empregador ao vexame, deve ter também receber remuneração compatível com o mercado e com as funções desempenhadas (BENTO FILHO, 2004).

Já em relação aos direitos trabalhistas, para Miraglia (2010, p.8) é necessário para a concretização do trabalho digno as seguintes garantias:

> a) remuneração justa – compreendida como aquela que assegura o salário mínimo constitucional aos trabalhadores, livre

> de descontos abusivos e ilegais e que possibilite a existência digna do indivíduo e de sua família;
> b) limitação da duração do trabalho e do período de descanso compatíveis com a atividade desenvolvida – repouso semanal remunerado e férias, bem como respeito aos intervalos “inter” e “intra” jornada e direito ao pagamento das eventuais horas extraordinárias prestadas, observado o limite de duas horas extras diárias, nos termos dos incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII do art. 7º da Carta de 1988;
> c) acesso à seguridade social – de modo que o trabalhador tenha proteção contra o desemprego e outros riscos sociais, tais como acidentes de trabalho ou doenças profissionais, dentre outros, bem como o direito a uma aposentadoria justa e digna e a proteção à família, consubstanciada no auxílio maternidade (MIRAGLIA, 2010, p.8).

Desse modo, para que o indivíduo tenha trabalho digno é necessária a observância dos princípios constitucionais do trabalho, principalmente o da dignidade da pessoa humana, respeitando as condições mínimas de trabalho para a preservação de sua integridade física e psicológica, sendo assim, em um ambiente que ocorre o assédio moral, não é assegurado essas características, de modo que sua prática acarreta a degradação das condições e do ambiente de trabalho, o que viola o direito dos trabalhadores.

## 3.2 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO

O tema já tem referências legais tendo como base decisões judiciais e ensinamentos que utilizam normas recentes e existentes em nosso ordenamento jurídico.

> Diferentemente do assédio sexual, o assédio moral não possui previsão normativa no âmbito federal. Alguns Estados tratam a matéria na seara administrativa e disciplinar, ou criaram datas comemorativas que chamam a atenção para a necessidade da prevenção e combate ao assédio moral. Temos exemplos de Estados como Rio de Janeiro que possui a Lei Estadual nº 3.921/2001. Alguns Ministérios Públicos do país também possuem regulamentações internas sobre o tema, instituindo comissões para a prevenção e enfrentamento ao assédio moral. É o caso do Ministério Público Federal (Portaria nº 1.008/2018), Ministério Público do Trabalho e, no Tramita no Senado Federal atualmente o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que altera o Código

> Penal visando incluir o assédio moral no trabalho como crime contra a liberdade pessoa.(MP-SP,2023, p.26).

Ainda que não exista uma lei específica para condenar a prática do assédio moral, existem atualmente projetos de lei tramitando no Congresso Nacional sobre o tema, que visam proibir e criminalizar o assédio moral e impor o dever de indenizar, estabelecendo medidas preventivas e multas. Há várias formas de penalidades para o assédio moral, podendo recair tanto para o assediador quanto para a empresa que permitiu o assédio, ou até tenha incentivado o assédio.

## 3.3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

No que tange à responsabilidade civil, o empregador ou o comitente são responsáveis pela reparação civil, como instituído pelo artigo 932, inciso III, 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 (BRASIL, 2002).

No Brasil, o empregador é obrigado a responder formalmente pelos atos de seus funcionários, ou seja, quando qualquer empregado praticar assédio moral, o empregador será responsável é obrigado a pagar indenização à vítima (BIGOTTO, 2016).

No artigo 933 do Código Civil estabelece que o empregador, ainda que não haja culpa de sua parte no episódio de assédio, responde pelos atos praticados pelos seus funcionários, no exercício do trabalho ou em razão dele. Relevante salientar ser assegurado o direito de regresso ao empregador em face do empregado culpado, conforme o artigo 934 do Código Civil. Nessa perspectiva, é constatada a reparação pelo empregador, no seguinte julgamento:

> TRT – PR – 24-04-2007 ASSÉDIO MORAL. CONDUTA AGRESSIVA. METAS DIFÍCIL ALCANCE. (...) Não se cogita de eximir a empresa de responsabilidade porque o dano foi causado pelo preposto. Ao lado da responsabilidade por fato próprio, a responsabilidade por fato de outrem atende às necessidades impostas pela complexidade da vida social

> moderna. Não se trata de responsabilidade sem culpa, mas de responsabilidade por fato de outrem, porém por culpa própria, porque as pessoas que respondem a esse título terão sempre contribuído para o fato danoso, a exemplo do empregador (BRASIL, 2007).

Ademais, ainda que o empregador seja responsável pelos atos cometidos a terceiros, a culpa do autor não desaparece. Assim sendo, a culpa do empregador não deve ser confundida com as ações de seus empregados, que antes eram assumidas (art. 1.523 do Código Civil de 1916 e Súmula 341 do STF) e agora não são mais exigidas.

De acordo com o Código Civil de 2002, a culpa do representante, que causou diretamente o dano, é teoricamente necessária para o direito à indenização (além da existência de uma regra de responsabilidade objetiva) (GARCIA, 2020, p. 102).

Além disso, embora o empregador assume os riscos relacionados à atividade econômica e dirija pessoalmente a prestação do serviço, com base no Art. 2º, da Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), o empregador deve estar ciente da perseguição sofrida por seu empregado por um terceiro dentro do ambiente de trabalho, para que somente assim, possa caracterizar sua responsabilidade objetiva, e não tomando medidas efetivas e imediatas para cessar o dano, responde solidariamente (juntamente com a pessoa que cometeu o ato) por danos morais nos termos do artigo 942 do Código Civil (GARCIA, 2020).

O empregador será responsável pelo assédio cometido por seus empregados por “in omittendo” e “in eligendo”, ou seja, o empregador responderá por não encontrar uma forma de combater o assédio moral e não cumprir as obrigações legais.

Para esta responsabilidade, o empregado sofre danos em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, incorrendo existência de culpa ou dolo do empregador, além das reparações previstas nas leis acidentárias e trabalhistas, caberá, também, ação civil de indenização por perdas e danos, fundamentado no art. 186 do Código Civil de 2002, segundo o qual “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (NASCIMENTO, 2011, p. 854).

O erro em um sentido amplo é um quesito para a responsabilidade civil subjetiva avaliatória ao violar leis ou obrigações contratuais. De acordo com o entendimento de Venosa (2013), a culpa ocorre quando o agressor tem a intenção de praticar o assédio sem dar atenção ao seu comportamento ilícito, para então realizar a negligência, a banalidade ou abandono do dever. A culpa pode ser dividida em muito menor, menor ou grave, o que trará consequências correspondentes para cada um deles (RODRIGUES; SIMÕES, 2019).

O assediador poderá ser responsabilizado em diferentes esferas: na penal, estará sujeito à condenação por crimes de injúria e difamação, constrangimento e ameaça (artigos 139, 140, 146 e 147 do Código Penal);

> Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Parágrafo único - A exceção da verdade somente se admite se o ofendido é funcionário público e a ofensa é relativa ao exercício de suas funções.
>
> Art. 140 - Injuriar alguém, atendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.
>
> § 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:
> I - Quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;
> II - No caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.
> § 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.
> § 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem: (Incluído pela Lei nº 9.459, de 1997)
> § 3o Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência: (Redação dada pela Lei nº 10.741, de 2003) Pena - reclusão de um a três anos e multa. (Incluído pela Lei nº 9.459, de 1997) .
>
> Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.
>
> Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

> Parágrafo único - Somente se procede mediante representação. Sequestro e cárcere privado (BRASIL, 1940).

Na trabalhista correrá o risco de ser dispensado por justa causa, artigo 482 da CLT, e ainda por mau procedimento e ato lesivo à honra e à boa fama de qualquer pessoa. “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador”. (CLT, 1943. P43)

Na esfera cível, o infrator pode vir a sofrer ação regressiva, movida pelo empregador que for condenado na Justiça do Trabalho ao pagamento de indenização por danos morais, em virtude de atos cometidos pela pessoa do empregado. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não existem artigos próprios voltados para assédio moral já que é de caráter psicológico, porém pode-se valer de outras leis brasileiras, como a Constituição Federal, onde podemos citar o artigo 3º e 5º, também são aplicáveis ao Direito do Trabalho.

> O art. 3º, além de outros objetivos fundamentais, prevê “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária".
>
> No art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] 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).

Infere-se que a Constituição Federal assegura diversos direitos aos trabalhadores e quando estes são descumpridos a pessoa tem direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

## 4. A PROVA DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Este capítulo versa sobre a complexidade de se comprovar o assédio moral pelo autor, tendo em vista que a maioria das situações ocorrem em locais mais

preservados, sem muitas testemunhas ou imagens de câmeras de segurança. Ainda, levanta apontamentos sobre a dificuldade de se enxergar o fato, tendo como exemplos as próprias brincadeiras entre colegas de trabalho, e por fim, traz a possibilidade da aplicação da inversão do ônus da prova como possível meio de nivelamento entre as partes.

## 4.1 A PROVA E OS SEUS TIPOS

Como sabemos o assédio moral não pode ser presumido, assim é de muito importante a sua comprovação através das provas levadas em juízo, que devem ser capazes de confirmar o quadro do assédio moral, por outro lado, sabe-se a dificuldade da vítima assediada em comprovar a existência do assédio, posto que na maioria dos casos os assediadores praticam o ato de forma escondida.

Primeiramente cabe dizer que a prova é o modo que as partes utilizam para que o juiz conheça a verdade real dos fatos e as utilize para construir sua convicção, assim, de acordo com Santos (2001, p. 198) prova é:

> Prova – S.f. Tudo que pelos meios regulares e admissíveis é usado no processo, para provar, em juízo, a certeza ou falsidade de fato relacionado com a causa; meio lícito e apto a firmar o convencimento do juiz. a verdade sobre determinados fatos, no entanto, alguns contornos conceituais são necessários para sua correta delimitação.

Assim, no processo de conhecimento, a prova tem como finalidade formar o livre convencimento do juiz, para que esse através dos fatos e provas e do seu livre convencimento motivado profira a sentença, conforme dispõe o Código de Processo Civil (BRASIL, 2015):

> Art. 131. O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que formaram o convencimento (BRASIL, 2015).

A produção probatória no processo do trabalho é guiada por alguns princípios, como por exemplo o princípio do contraditório e da ampla defesa, previsto constitucionalmente, de modo que ao ser apresentada alguma prova por uma das

partes, a outra tem o direito de exercer o contraditório, se manifestar e impugnar, podendo produzir prova capaz de invalidar a prova impugnada (TEIXEIRA FILHO, 2003).

Outro princípio importante é o da legalidade, que não permite que as partes produzam provas que não são permitidas. “Ou seja, para produzir a prova, deve observar o tempo, o lugar, o meio, entre outras circunstâncias disciplinadas pela legislação, tendo-se em vista que o direito à prova deve ser exercido nos estritos limites impostos pela lei” (XAVIER, 2013).

Já o princípio da busca da verdade real, orienta a produção das provas, de modo que elas devem ser reflexos autênticos dos fatos, demonstrando a verdade ou não das alegações feitas pelas partes e, auxiliando no convencimento do juiz, conforme o art.765 da CLT, que permite realizar as diligências necessárias ao esclarecimento dos fatos (XAVIER, 2013).

No Direito Processual do Trabalho, a prova está disciplinada nos art. 818 ao art. 830, da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, mencionando alguns meios de prova, mas de forma escassa sendo necessário a utilização de outras normas, e diante da lacuna, aplica-se subsidiariamente o Código de Processo Civil especificamente ser “Art. 332. Todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, são úteis para provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa.”

Os principais meios de prova utilizados no processo trabalhista são o interrogatório das partes, a prova documental, a prova testemunhal, a prova pericial e a inspeção judicial. O autor Ferreira (2010, p. 124) exemplifica outros meios que podem ser utilizados para comprovar os fatos:

> [...] além de laudos médicos, comprovantes previdenciários de afastamento do trabalho, o trabalhador assediado moralmente deve preocupar-se com a documentação de todos os gastos materiais despendidos em razão do assédio. (SYLVIA, 2013. P 46)

Seguindo o mesmo entendimento, Santos (2001, p. 198)

> A prova pode ser feita através de: certidões públicas ou documentos particulares devidamente autenticados, segundo as normas legais da época; notas dos credores e certidões extraídas dos seus protocolos; notificação escrita, devidamente assinada, ou através outros meios de comunicação; livros de

> escrituração dos comerciantes, devidamente autenticados e assinados por contador habilitado; confissão; testemunhas; presunções, isto é, conseqüências que a lei deduz de certos atos ou fatos e que estabelece como verdade por vezes até contra prova em contrário (CPP, arts. 155 a 250 e 607; CCom, arts. 305, 432 a 434; CPC, arts. 332 a 343).

Considerando a dificuldade da produção probatória que ateste o assédio profissional, torna-se imprescindível, que o empregado assediado procure meios de comprovar, a situação vivenciada, contando por exemplo aos colegas de trabalho que poderão futuramente testemunhar em juízo, sendo a oitiva das partes e das testemunhas um elemento de prova muito importante.

Conforme salientado nos ensinamentos de Mauro Schiavi:

> Muitas vezes o depoimento pessoal é o único meio ou o principal meio de prova de que dispõe a parte no Processo do Trabalho. Nas hipóteses em que os fatos se passam em locais reservados ou fora do alcance das testemunhas, como nas de assédio moral e assédio sexual, a palavra da parte tem grande relevância e é forte elemento de convicção do Juiz.(MARTINS,2022.)

Apesar de ser importante a oitiva das testemunhas, nos casos de assédio moral, é muito difícil que os colegas de trabalho aceitam depor em juízo, pois na maioria das vezes se sentem incomodados e até mesmo amedrontados com a figura do assediador, assim acabam por esconder a verdade dos fatos pelo fato de ter que denunciar outro colega de trabalho ou até mesmo o chefe, portanto sendo uma prova extremamente difícil de ser produzida o que prejudica a instrução processual (MELO, 2012).

## 4.2 MEIOS DE PROVA

A junção de provas para comprovar um episódio de assédio moral no ambiente de trabalho não é fácil. Muitas vezes o assédio acontece de maneira sutil, sendo escondido por brincadeiras entre colegas; ou entre, o superior e seu subordinado. Assim, a mera alegação, desacompanhada de prova, é insuficiente para formar a convicção do juiz.

Nas palavras de Rodrigo Dias da Fonseca (2007, P.41):

> “[...] A tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. A forma como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos ataques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação ( “ você entendeu mal”, “foi só uma brincadeira”, “você está vendo/ ouvindo coisas”, etc.). Conforme expressão de Thomas Hobbes, “o homem é o lobo do homem”.” (HOBBES, 1651.)

A finalidade da prova é formar o livre convencimento do magistrado, a fim de que este, utilizando-se do sistema de persuasão racional, também conhecido como livre convencimento motivado, com fundamento no ordenamento jurídico pátrio profira decisão final e justa.

Dispõe os artigos do Código de Processo Civil Brasileiro:

> Art. 131.O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que fizeram o convencimento.
>
> Art. 333.O ônus da prova incumbe:
>
> I- ao autor quanto ao fato constitutivo do seu direito;
>
> II- ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo, ou extintivo do direito do autor”(BRASIL,2015).

Assim, a distribuição do ônus da prova se distribui de forma equânime segundo a teoria do processo civil, sem levar em consideração as peculiaridades de cada caso. O autor tem a incumbência de provar, por todos os meios em direito admitidos; aquele fato apto a gerar o direito pretendido. Já o réu, por sua vez, tem que provar eventuais fatos impeditivos, extintivos ou modificativos do direito do autor.

Assim, os fatos impeditivos serão aqueles que irão impedir que os fatos alegados pelo autor na inicial sejam considerados passíveis de deferimento. Um exemplo é quando o empregado pleiteia horas extras e o empregador junta aos autos a folha de ponto do reclamante mostrando que tal alegação é desprovida de

fundamento e realidade. Tal ato representa a prova de um fato impeditivo do direito do autor.

É nesse sentido que Fredie Didier Jr. (Apud Andrea da Silva Souza Sanches e Renan Bueno Ferraciolli), afirmam que:

> “[...] Nem sempre autor e réu têm condições de atender a esse ônus probatório que lhes foi rigidamente atribuído(...). E, não havendo provas suficientes nos autos para evidenciar os fatos, o juiz terminará por proferir decisão desfavorável àquele que não se desincumbiu do seu encargo de provar( regra de julgamento).(NELSON,2022)

Logo, deve-se considerar que o trabalhador vítima do assédio tem uma enorme dificuldade de produzir provas quanto ao fato constitutivo do seu direito, pois é a parte hipossuficiente na relação de emprego, possui menos conhecimentos gerais e jurídicos, receio de retaliações, dificuldade de arrumar testemunhas e documentos que retratam aquela situação sofrida por ele no seu local de labuta diária.

É nessa linha de pensamento que Ferreira (2010, P. 124) exemplifica alguns documentos que o empregado pode se utilizar para comprovar os fatos alegados:

> “[...] além de laudos médicos, comprovantes previdenciários de afastamento do trabalho, o trabalhador assediado moralmente deve preocupar-se com a documentação de todos os gastos materiais despendidos em razão do assédio.” (MAURICIO, 2023)

Faz-se imprescindível, portanto, que o empregado assediado busque maneiras e meios de comprovar, na medida do possível, a situação sofrida por ele. Contar aos colegas o que está acontecendo, a fim de que possam testemunhar os fatos; reunir: bilhetes e advertências sem fundamento; relatar o acontecido ao sindicato, ao departamento de recursos humanos e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Tudo isso são provas que devem ser reunidas pelo trabalhador para que suas alegações tenham robustez em sede de instrução do assédio moral em juízo.

A Rescisão indireta também é uma forma que o colaborador possa garantir seus direitos ao pedir conta.

A rescisão indireta no contexto de assédio moral no ambiente de trabalho refere-se à situação em que o empregado pode encerrar o contrato de trabalho devido a condições graves e intoleráveis impostas pelo empregador, configurando uma falta grave por parte deste. Esse tipo de rescisão está previsto no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil.

Para que a rescisão indireta seja configurada devido a assédio moral, é necessário que o assédio seja comprovado de forma substancial, o que pode incluir provas documentais, testemunhais, perícia, entre outras evidências. O assédio moral deve criar um ambiente de trabalho insuportável para o empregado, afetando sua saúde física ou psicológica.

A rescisão indireta proporciona ao empregado os mesmos direitos rescisórios como se tivesse sido dispensado sem justa causa pelo empregador, incluindo aviso prévio, saldo de salário, férias proporcionais, 13º salário proporcional, entre outros.

## 4.3 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O Direito do Trabalho tem como fundamento basilar o Princípio *in dúbio pro operário ou in dúbio promisero,* segundo o qual, caso haja dúvida quanto à interpretação da regra ou em face do conjunto probatório, o julgador deve decidir de forma mais favorável ao trabalhador (REZENDE,2019).

No âmbito do assédio moral, esse princípio não deve ser aplicado. Não pode o fenômeno em estudo ser presumido em uma relação trabalhista, pois, além de ser obrigação do empregador manter a higidez do ambiente laboral, todo e qualquer tipo de contrato incluso também o de trabalho é regido pelo princípio da boa-fé objetiva, nos termos do artigo 422 do Código Civil: Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato,como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé (REZENDE,2019).

Dessa forma, o ônus da prova é do empregado, até por se tratar de direito constitutivo seu, nos termos dos artigos 818 da CLT e 313, inciso I, do Código de Processo Civil:

> Art. 818 - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.
>
> Art. 333. O ônus da prova incumbe:
>
> [...] ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito. (BRASIL,1945).

Para tanto, todos os meios de prova são admissíveis, desde que moralmente legítimos, por exemplo, documentos, testemunhas, imagens etc. A única polêmica quanto à prova do assédio moral diz respeito à possibilidade de gravação de conversas sem o conhecimento do agressor. A jurisprudência vem aceitando a legalidade das gravações, devido ao fato de a vítima usá-las para defender interesse próprio.

## 4.4 A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA

O assédio moral contém diversas características pessoais, fazendo com que se torne um tema de alta dificuldade de comprovação, tendo em vista que os atos, normalmente, ocorrem somente durante a presença da vítima e do agressor. Além de passar, frequentemente, despercebido pelo assediado. Isso ocasiona uma carência no material probatório para que reste configurado tal ato ilícito.

No Brasil há um fundamento constitucional, o art. 7º, XXII, que assegura aos trabalhadores o direito à saúde, higiene e segurança; no art. 200, VIII, atribui ao sistema único de saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho; e no art. 5º, X, o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação (NASCIMENTO, 2011, p. 849).

Sabendo que os empregados têm seus direitos elencados no ordenamento jurídico, é preciso tratar sobre a necessidade de provar. A doutrina denomina ônus da prova (ônus pro-brandi).

Trata-se de dever processual que gera, quando não cumprido, situação desfavorável à parte a quem incumbia o ônus de provar e favorável à parte contrária, relativamente à pretensão posta em juízo (SCHIAVI, 2008, p. 459).

É importante a verificação da seguinte redação do art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, que esclarece:

> Art. 818. O ônus da prova incumbe:
>
> I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
>
> II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.
>
> § 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.
>
> § 2o A decisão referida no § 1o deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.
>
> § 3o A decisão referida no § 1o deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Logo, trata-se de manifesta insuficiência de provas, ocasionando uma oportunidade na utilização de outros dispositivos encontrados no ordenamento, bem como no Código de Processo Civil, Código Civil e até mesmo no Código de Defesa do Consumidor.

A utilização do Código de Processo Civil é especificamente aprovada pela Consolidação das Leis do Trabalho, que através do seu artigo 769, institui: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.” Dessa forma, sobre o ônus da prova, no artigo 333 do Código de Processo Civil é prescrito que: “O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.”

Entretanto, as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica (HIRIGOYEN, 2017, p. 347).

Devido a essa situação, a aplicação da inversão do ônus da prova, em juízo, é cabível. No artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal é assegurado o contraditório e ampla defesa, de forma que toda prova produzida por uma parte será notificada à parte contrária, concedendo-lhe a oportunidade de impugná-la.

O código de defesa do consumidor prevê no seu Art. 6°, inciso VIII, a inversão do ônus da prova nas relações de consumo. É notório que em tal relação há um desnivelamento entre as partes envolvidas, pois o consumidor não detém conhecimento técnico a respeito do produto ou serviço que está adquirindo, como também, possui menor condição econômica e cultural frente ao fornecedor empresário.

Tendo isso em vista, a dificuldade de se provar algum problema no bem ou serviço adquirido é maior para o consumidor. Logo, o dispositivo em comento visa equilibrar as partes ao inverter o ônus da prova para aquele que possui maior facilidade de produzi-la.

Prescreve o CDC:

> Art. 6º. São direitos básicos do consumidor:

> VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências; (LEI Nº 8.078/1990)

Theodoro Júnior (APUD LORA, 2012. P.20) diz que:

> "[...] A legislação protetiva do consumidor parte da constatação genérica de sua vulnerabilidade no mercado de consumo. Sua ratio essendi é, portanto, a busca do reequilíbrio da relação de consumo, " seja reforçando, quando possível, a posição do consumidor, seja proibindo ou limitando certas práticas do mercado" (...). O mecanismo da inversão do ônus da prova se insere nessa política tutelar do consumidor e deve ser aplicado até quando seja necessário para superar a vulnerabilidade do consumidor e estabelecer seu equilíbrio processual em face do fornecedor (...)."(Lei nº 8.078/1990)

Essa inversão do ônus probandi não se dá ao livre arbítrio do magistrado. Ele deve observar os requisitos previstos no inciso VIII do art. 6° do CDC e caso se verifique que estão presentes deve- se conceder a inversão do ônus da prova. O dispositivo supracitado prevê os seguintes pressupostos: verossimilhança da alegação e a hipossuficiência do consumidor. Existindo a presença de um desses fundamentos pode-se conceder a inversão em comento.

Theodoro Júnior (Apud LORA, 2012. p.19) ainda explica que:

> "[...] A verossimilhança é juízo de probabilidade extraída de material probatório de feitio indiciário, do qual se consegue formar a opinião de ser provavelmente verdadeira a versão do consumidor. Diz o CDC que esse juízo de verossimilhança haverá de ser feito " segundo as regras ordinárias da experiência" ( Art. 6°,VIII).Deve o raciocínio, portanto, partir de dados concretos que, como indícios, autorizem ser muito provável a veracidade da versão do consumidor." (Apud LORA, 2012. p.19).

Ressalte-se ainda que Moreira. (Apud LORA, 2012), afirma:

> “[...] Estará o juízo autorizado a inverter o ônus da prova quando formar, pelo material probatório à sua disposição no processo, um juízo de probabilidade, de tal modo que se lhe afigure provavelmente verdadeira a alegação do consumidor” (Apud LORA,2012).

No que tange à hipossuficiência, é um conceito um pouco mais amplo, pois refere-se tanto a capacidade econômica quanto a informações e conhecimentos sobre o produto ou serviço adquirido. O empresário na maioria esmagadora das vezes encontra-se em posição de superioridade ao consumidor nesse quesito, ou seja, possui maior capacidade econômica e é provido de conhecimentos técnicos, gerais e jurídicos.

A regra supracitada do Art. 6°, inciso VIII do CDC pode ser aplicada subsidiariamente ao processo do trabalho, pois a similitude de hipossuficiência entre consumidor e empregado é quase idêntica. Ambos estão em inferioridade econômica e de conhecimentos técnicos e jurídicos frente ao Fornecedor- empresário e ao Empregador, respectivamente.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho no seu art.769 prevê que:

> “[...] Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”( ARTIGO 769 DA CLT)

Ou seja, como não existe nenhuma previsão na norma processual do trabalho, a aplicação da regra consumerista faz-se uma necessidade nas demandas que envolvem assédio moral.

Ora, conforme, já dito anteriormente, as práticas de assédio moral se dão às escondidas, de forma sutil, distante da observação de terceiros, o que dificulta ainda mais a produção probatória por parte da vítima. Diante dessa situação, o trabalhador, em razão de sua hipossuficiência para produzir a prova, vê frustrado o seu intento de convencer o juízo acerca da veracidade dos fatos que alega, o que conduz tristemente à improcedência dos pedidos. Tal realidade reclama a incidência da norma extraordinária prevista no código de defesa do consumidor.

Ensina Leite (2010) que a desigualdade econômica, o desequilíbrio para a produção de provas, a ausência de um sistema de proteção contra a despedida 13 imotivada, o desemprego estrutural e o desnível cultural entre empregado e

empregador representam realidades que devem ser transladadas para o processo do trabalho. A jurisprudência, também, já começa a adotar o instituto da inversão do ônus da prova.

Isto posto, é visível a amplitude de fundamentações legais que podem ser utilizadas para sedimentar a inversão do ônus da prova, inclusive, as súmulas 212, 338, 443 e 460 do Tribunal Superior do Trabalho. Ficando assim a critério do juiz, mediante seu convencimento e decisão fundamentada, inverter o ônus probandi.

Em suma, é de extrema importância a efetividade da inversão do ônus da prova, principalmente nos casos de assédio moral, que a parte hipossuficiente na comprovação do fato constitutivo de seu direito sofre dificuldades elevadas para produzi-las.

## 4.5 FORMAS DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Sobre as formas de prevenção de assédios morais no ambiente de trabalho é importante que as empresa e o Estado foquem e educação e conscientização das pessoas.

Apesar de todas as formas de coerção previstas no ordenamento jurídicos, todas são utilizadas após o cometimento reiterado do assédio, se a vítima conseguir demonstrar em juízo, ou seja, é uma forma bem dispendiosa e mesmo que a vítima seja ressarcida com indenizações, este dinheiro nunca pagará ou apagará a totalidade dos danos suportados pelo emprego.

Assim a melhor escolha é sempre optar pela prevenção, sendo a conscientização a melhor escolha. Seja por meio de cursos e palestras, seja por intermédio de reuniões, as empresas devem trabalhar sempre junto com o Estado, pois trata-se de interesse público também, e agindo assim, para além de respeitar os direitos individuais e coletivos de seus colaboradores, a empresa estará cumprindo a sua função social.

Portanto, as formas de prevenção de assédios no ambiente de trabalho são principalmente ações que trabalhem para a mudança na conscientização das pessoas, de modo a incentivar todos os funcionários a cultivarem o respeito mútuo, a dignidade da pessoa humana e os demais direitos das pessoas.

Adaptar meios de comunicação dentro da empresa, como pesquisas de clima organizacional, acesso a links de canais de comunicação, deixando visível pontos de SAC de reclamações e garantir que a auditoria desses meios sejam aplicados nas empresas de forma obrigatória. Assim garante a comunicação anônima e saúde de cada colaborador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do estudo realizado, o assédio moral é um assunto que, mesmo existindo em nossa sociedade desde os nossos primórdios, nos últimos anos ganhou fortes rumores, principalmente no que concerne ao ambiente de trabalho. Vários estudos, em várias áreas diferentes, como na Medicina, Psicologia, assim como no Direito, são realizados, a fim de demonstrar as consequências que esse grave fenômeno pode trazer para os sujeitos envolvidos nessa relação. Contudo, denota-se que, mesmo sendo observados vários estudos envolvendo o tema, esses, ainda se demonstram acanhados, perto da existência do fenômeno em larga escala.

A prática reiterada de condutas abusivas no ambiente laboral pode acarretar lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e consequentemente a degradação do ambiente de trabalho. Contudo, nota-se que tal prática viola não só o direito do ser humano a um ambiente de trabalho digno, como também, o direito à saúde e o princípio norteador de todo ordenamento jurídico, a Dignidade da Pessoa Humana.

Ainda que a competitividade seja um dos maiores problemas que ensejam a prática do assédio moral em meio à globalização da atualidade, não se pode esquecer que essa prática só se dá mediante ato de uma ou mais pessoas. Nesse sentido, considerar que essa prática é proveniente apenas de um sistema perverso é livrar os agentes da responsabilidade.

Basta um indivíduo ser o assediador em uma empresa para que todo o sistema seja comprometido, tanto pessoal como profissionalmente. Não existindo a denúncia, a tendência é que cada vez mais se agrave podendo, consequentemente, afetar a

outros empregados ou influenciá-los a agir do mesmo modo, por intimidação ou manipulação.

A falta de conhecimento aumenta a incidência do ato e consequentemente, a frequência de ações no judiciário trabalhista por comprometerem a saúde física e mental do empregado que acaba refletindo no trabalho, prejudicando seu empenho.

O caminho mais justo seria o da informação. É preciso incutir na mente da sociedade a semente da reflexão, para que menos pessoas possam vir a se tornar vítimas dessa relação cruel. Nesse norte, se faz necessário o conhecimento das fases do processo de assédio moral, visto que, o mesmo muda ao longo do tempo. Esse conhecimento permite o diagnóstico do assédio moral em sua fase inicial permitindo a prevenção do mesmo.

Ficou demonstrado que o assédio moral no ambiente de trabalho por violar o princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana, merece tutela jurídica. A pessoa que sofre humilhações, discriminações, é perseguida ou desprezada, não tem a sua dignidade garantida. Contudo, mesmo não existindo legislação federal específica sobre o assunto, o tema não se encontra totalmente desprotegido.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu texto a proteção da dignidade da pessoa humana, assim como assegura o meio ambiente sadio, nele incluído o do trabalho, e ainda, protege a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem e o patrimônio moral e material, com possibilidade de ressarcimento do dano moral. Outrossim, a CLT prevê as possibilidades para a extinção contratual indireta, que pode ser pleiteada pela vítima da humilhação moral. Essa possibilidade deve ser baseada no descumprimento das obrigações por parte do empregador. Contudo, esse tema é abordado de forma superficial pela CLT, o ideal seria uma nova redação do artigo, incluindo o assédio moral como uma das hipóteses para despedida indireta.

Para que o assédio moral seja possivelmente interrompido no meio ambiente de trabalho, é imprescindível a existência de uma política de enfrentamento do problema nas empresas, adotando soluções coletivas de prevenção contra o assédio para que consequentemente, exista uma melhora na comunicação entre as pessoas e uma grande dificuldade para que o mesmo ocorra.

## REFERÊNCIAS

Alvarenga, R. Z. (2012). Assédio moral organizacional. ***Revista Paradigma*, (20).** Retrieved from https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/94

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** 1945.

BRASIL. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. **Institui o Código Civil**. 2002.

BRASIL. LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015.**Código de Processo Civil**.2015.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Noções de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Salvador**: Editora JusPodivm**, 2° edição. 2014.

DOLORES, Hadassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho.** 1ed. Campinas: Russel Editores, 2004. 156p.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2023.

HIRIGOYEN. Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. 2ed.Rio de Janeiro: Bertrand Brasil,2005. 350 p

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. 4. ed. — Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral:** a violência perversa no cotidiano. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

PINTO MARTINS, Sergio**. Assédio moral no emprego,** 5ª, São Paulo: **Saraiva**, 2017.

MARTINS, Sergio P. **Manual de direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: SRV Editora LTDA, 2024.

MIRANDA, Ana Maria de. **O Aspecto Jurídico do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, Aracaju**, 2003, Monografia( Graduação: Direito) Universidade Tiradentes.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE SÃO PAULO. **Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.** 2023. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_bibliote

ca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Cartilha-de%3Dprevencao-e-enfrentamento-ao-assedio.pdf Acesso em mai de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLEA, Manuel Alonso. Da escravidão ao contrato de trabalho. Tradução de Sebastião Antunes Furtado. Curitiba: Juruá, 1999.

RAMIREZ, Lydia G. **Reflexões sobre o assédio moral no trabalho.** 2004. Disponível em: http://www.abrat.adv.br/textos/artigos/2002/artigo. Acesso em: 20/07/2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.Rio de Janeiro**: Grupo GEN, 2020.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2020. E-book.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no Ambiente de Trabalho. Rio de janeiro: **Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro**, 2005.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. Assédio Moral no Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo. vol.148, out-dez./2012.

TRIBUNAL REGIONAL DA 2 REGIÃO. 10013220620205020374 SP, Relator: RICARDO APOSTOLICO SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 21/06/2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO,-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668, 3a Turma, Rel. Des. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 2/5/2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR: 19636620155020089, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 12/05/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 1ª T., RR – 264300- 72.2006.5.01.0341, **Rel. Des. Conv.** Luíza Lomba, DEJT 20.11.2015).

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR: 15920920125090673, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 11/12/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/12/2019.

ZANETTI, Robson. E-Book: **Assédio Moral no Trabalho.** 2004. Disponível em: <http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>. Acesso em: 05/09/2022.