

# **ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DOS DIREITOS HUMANOS**

## **MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS IN LIGHT OF THE PRINCIPLE OF THE DIGNITY OF THE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON AND HUMAN RIGHTS**

**GABRIELLY OLIVEIRA CHAVES<sup>1</sup>**  
**KÁTIA NEIVA RODRIGUES DA COSTA<sup>2</sup>**

### **RESUMO**

No ambiente laboral, ocorrem situações comuns e que podem ser desconfortáveis para a pessoa que realiza o serviço, como por exemplo, cobrança de metas, uma correção de alguma atividade ou a respeito da postura do funcionário no local de trabalho. Existe, porém, uma prática que fere a dignidade humana e vai contra os princípios estabelecidos para uma boa relação entre empregador e empregado, é o assédio moral, consubstanciado em cobranças demasiadas, perseguição, constrangimento, críticas recorrentes e ações que têm como objetivo causar dano e denegrir o empregado. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo, identificar o assédio moral nas relações de trabalho e analisar o quanto essa prática impacta na dignidade humana e fere os direitos humanos, capitulados na declaração universal dos direitos do homem. A pesquisa partiu da seguinte questão: onde e como a prática do assédio moral ameaça a dignidade e os direitos humanos do trabalhador? Para responder ao problema levantado, foi explanado sobre o direito do trabalhador, os princípios da promoção de saúde integral e condições dignas, as mudanças na legislação trabalhista, a caracterização do assédio moral, e suas formas de se apresentação. Adotou-se como metodologia, a revisão bibliográfica, a partir de obras clássicas do direito do trabalho, leis, jurisprudências e artigos científicos correlatos ao tema pesquisado.

**Palavras-chaves:** Trabalhador. Direitos Humanos. Assédio Moral.

### **ABSTRACT**

In the work environment, common situations occur that can be uncomfortable for the person who performs the service, such as setting goals, correcting some activity or regarding the attitude in the workplace exercised by the employee. There is, however, a practice that violates human dignity and goes against the principles established for a good relationship between employer and employee, it is moral harassment, embodied in excessive demands, persecution, embarrassment, recurring criticism, and actions that aim to cause damage and denigrate the employee, among other practices. Therefore, this study aims to identify moral harassment in labor relations and analyze how much this practice impacts on the human dignity of the person and violates Human Rights, set out in the Universal Declaration of Human Rights. Starting from a problem involving the question: Where does the practice of moral harassment threaten the dignity and human rights of workers? To obtain favorable responses to the problem raised, the worker's right will be elucidated, which safeguards the principles of promoting comprehensive health for workers and decent conditions, changes in labor legislation and what characterizes moral harassment, and its ways of presenting itself. The methodology adopted is the Literature Review, with classics from the literature on labor law, and publications of less than ten years. In order to demonstrate through this work, the changes that have occurred throughout history, what is understood about the topic, and seek a reasoned opinion about the topic

---

1

2

**KEYWORDS:** Worker. Human rights. Moral Harassment.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das mais importantes formas de interação do homem em sociedade. É por meio dele que se torna possível a conquista do valor pessoal, a dignidade, o poder de troca, a dinâmica social. A força de trabalho, permite ao indivíduo não somente um *status* social, mas sua sobrevivência em diversos aspectos, tendo grande relevância pessoal.

Nos primórdios da humanidade, o trabalho era visto como uma ferramenta de subsistência e seus ganhos eram voltados para as necessidades básicas. Com a evolução da sociedade, o trabalho passou a ser uma moeda de troca entre trabalhador e contratante.

As condições de trabalho, nem sempre foram regulamentadas. O Brasil que se conhece hoje, foi construído através da escravidão e exploração de negros e indígenas e quando a escravidão foi proibida, passou-se a importar mão de obra da Europa, opção mais barata. Dessa forma, muitos empregados recebiam remuneração desproporcional ao serviço prestado, laboravam sem equipamentos de segurança e sem jornadas regulares.

Felizmente, com as regulamentações sobre direitos e deveres de empregados e empregadores, o trabalho passou a ser menos penoso e os direitos passaram a ser respeitados, a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, que entrou em vigor em 1º de maio de 1943.

A estruturação da legislação trabalhista levou ao nascimento dos primeiros sindicatos, que surgiram no período do início do capitalismo. Com a abolição da escravatura e a importação de mão de obra, surgiram no início da República, os primeiros movimentos sindicais (ANTUNES, 2007) na tentativa de garantir direitos básicos para os trabalhadores, pois, o ambiente de trabalho nem sempre foi favorável para eles.

Existem ambientes de trabalho extremamente tóxicos, que podem ser prejudiciais socialmente, moralmente, psicologicamente e na organização do trabalho, há uma hierarquia, o que sugere uma relação de poder, contudo, muitos empregadores, abusam dessa prerrogativa para conseguir alguma vantagem sobre o funcionário.

No ambiente laboral, ocorrem situações comuns e que podem ser desconfortáveis para a pessoa que realiza o serviço, como por exemplo, cobrança

quanto ao cumprimento de metas, correção ou reprimenda quanto a alguma atividade ou a respeito da postura do empregado no local de trabalho, dentre outras situações.

Existe, porém, uma prática que fere a dignidade humana e vai contra os princípios estabelecidos para uma boa relação entre empregador e empregado, é o assédio moral, consubstanciado em cobranças demasiadas, perseguição, constrangimento, críticas recorrentes e ações que têm como objetivo, causar dano e denegrir o empregado.

Nos últimos anos, com a facilidade de acesso à informação e por consequência, uma maior compreensão entre o que é ou não permissível em uma relação de trabalho, as pessoas conseguem identificar quando uma conduta é ou não positiva no ambiente de trabalho.

O assédio moral pode desenvolver grandes frustrações e prejuízos para a pessoa em posição de suposta vítima e ocorre, muitas vezes, de forma velada ou restrita. Diversas podem ser as condutas do empregador ou representante, capazes de gerar assédio moral, como privar o funcionário de usar o banheiro, excluí-lo das atividades grupais, constrangê-lo na frente de colegas ou clientes, exigir horas extras sem prévia comunicação, reprimi-lo ou puni-lo por sua orientação sexual, credo, raça ou etnia. Tudo isso, deve ocorrer de forma intencional e corriqueira ficando caracterizado como prática de assédio moral.

Diante do exposto, se busca responder a problemática: Até onde e como a prática do assédio moral ameaça a dignidade e os direitos humanos do trabalhador? O presente trabalho tem como objetivo, identificar o assédio moral nas relações de trabalho e analisar o quanto essa prática impacta na dignidade humana da pessoa e fere os Direitos Humanos, capitulados na declaração Universal dos Direitos do Homem.

Para tanto, foi dividido em será abordado sobre o histórico de direitos adquiridos pelo trabalhador ao longo dos séculos, princípios que o protegem, como por exemplo, o princípio da promoção de saúde integral para o trabalhador e condições dignas, as mudanças na legislação trabalhista e a caracterização do assédio moral. Adotou-se como metodologia, a Revisão Bibliográfica, a partir da leitura de clássicos do direito do trabalho, artigos científicos leis e jurisprudências correlatas à pesquisa.

## 2 HISTÓRICO DA PROTEÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR

O Direito do Trabalho nasce a partir de um quadro progressivo e desequilibrado de exploração desumana do trabalho. As conquistas do Direito do Trabalho no Brasil, demoraram a acontecer, primeiro, porque o fim da escravidão só aconteceu em 1888 (Abolição da Escravidão, LEI ÁUREA – 1888. A proteção ao trabalho só foi prevista na constituição do país pela primeira vez, em 1891, quando o Brasil já era uma República.

Para o filósofo René Descartes, o trabalho nos torna "mestres e donos da natureza". Marx (1988) em seu famoso livro "Das Kapital" entende que o trabalho "é uma condição indispensável para a existência humana, uma necessidade eterna para a existência humana e um intermediário entre a circulação material humana e natural". Comte (1978) acredita que "o trabalho ativo, isto é, nossas verdadeiras e úteis ações para com o mundo exterior, deve constituir a fonte inicial de toda riqueza material. Portanto, todo trabalho tem como premissa o esforço, que pode ser intelectual ou físico"

Arnaldo Süssekind (2002) também contribui para que se compreenda sobre essa questão, quando aborda o tema em sua obra, ressaltando que:

Toda energia humana, física ou intelectual, empregada com um fim produtivo, constitui trabalho. Mesmo na mais remota antiguidade o homem sempre trabalhou: na fase inicial da pré-história, com o objetivo de alimentar-se, defender-se e abrigar-se do frio e das intempéries. No período paleolítico, ele produziu lanças, machados e outros instrumentos, com os quais ampliou sua capacidade de defesa e sua instintiva agressividade. (SUSSEKIND, 2002, p.3)

Até o século XIX no Brasil havia a prática da escravidão e o escravo sempre foi visto como uma mercadoria, transmitindo esta condição aos filhos. Estava presente uma absoluta relação de domínio e seu trabalho era gracioso e forçado. Segundo Martins (2013, p. 4) "o escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus". O escravo, segundo o autor, não tinha direitos trabalhistas.

Aristóteles (2004, p. 11) explica "sabemos que uma cidade é como uma associação, e que qualquer associação é formada tendo em vista algum bem; pois o homem luta apenas pelo que ele considera um bem".

Nesse período o trabalho prosseguia submisso, contudo o trabalhador não era tratado como um objeto.

Expõe Nascimento (2011b, p. 43):

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação e pela defesa que recebiam.

As elites europeias consideram a liberdade pessoal de um homem, mesmo para seu trabalho, havendo uma separação entre homens livres e o trabalhador assalariado. Pessoas livres são aquelas que possuem os meios de produção e trabalhadores assalariados são aqueles que ganham a vida com o trabalho.

Ao longo desses períodos, surgiu o feudalismo e como ele, veio a suserania e vassalagem sendo eles decorrentes dessa organização. Baraúna (2000) aborda o tema, ressaltando:

No servilismo, diferentemente da reação escravocrata, era baseado numa estrutura onde o dono da terra – senhor feudal – possuía completo direito e poder sobre os seus servos, atribuindo-lhe obrigações ou impondo pesados valores monetários para o uso de sua terra. [...] Ressalta-se, no entanto, que neste período o trabalho passou a possuir valor monetário, mesmo que a preço módico. Porém era admitida a forma do cultivo da terra pelo servo, desde que fossem pagos tributos ao dono da propriedade. (BARAÚNA, 2000, p.23)

Os séculos XIV e XV foram conhecidos como o terminal da Idade Média. A economia feudal iniciou um período escasso para atender as faltas da população e com isso, deu lugar para um sistema capitalista. Surgia uma nova classe: aburguesia, composta pelos integrantes das corporações de ofício. As mudanças trouxeram melhoras para a economia, mas com isso não se perderam os velhos hábitos.

Na Idade Média foi, em grande parte, substituída pela servidão; e, apesar de combatida, desde então, por importantes correntes do pensamento, caminhou com a história, sendo até incrementada, nos albores da época contemporânea, por ingleses, holandeses e portugueses, em tráfico contínuo para as respectivas colônias. (SÜSSEKIND 2002, p. 5)

João Calvino desenvolveu uma doutrina religiosa, o calvinismo, onde defendeu que toda a vida está sujeita à predestinação, ou seja, tudo o que acontece na vida de uma pessoa na terra é predestinado antes mesmo de ela nascer. Segundo ele, poucas pessoas conseguem ter sucesso e encontrar um emprego. Arnaldo Süsserkind (2002, p. 10) entende que o período entre a extinção das corporações de ofício e o regime das manufaturas serviu como ponte para o capitalismo.

No século 18, a Grã-Bretanha deu início à Revolução Industrial, o que significou que as máquinas substituíram a mão de obra. Alice Monteiro de Barros (1997, p. 61) chamou de “Revolução Industrial o espetacular fenômeno da crescente mecanização de importantes setores produtivos nos países europeus, principalmente no Reino Unido”. Karl Marx e Friedrich Engels (2010, p. 20) ensinaram sobre o tema no livro Manifesto Comunista:

Em virtude do uso extensivo de maquinarias e da divisão do trabalho, o trabalho dos proletariados perdeu todo o seu caráter individual e, em consequência, todo o estímulo para o trabalhador, ele se torna um apêndice da máquina e dele só é exigida a habilidade mais simples, mais monótona e mais facilmente adquirida. Por isso, o custo de produção de um trabalhador é restrito, quase completamente, aos meios de subsistência que ele requer para a sua manutenção e para a propagação de sua raça.

Como resultado da revolução industrial, mulheres e crianças começaram a trabalhar nas fábricas, porque sua mão de obra era mais barata e não havia leis que os protegessem, sendo essa massa de trabalhadores, grande parte do proletariado.

Com o aparecimento do maquinismo na produção econômica, como ficou o homem relegado a plano secundário, como que perdeu o seu primitivo papel na economia. Esta se desumanizava, nascia o império das máquinas, não era a pessoa humana o que mais importava, já que passava a ser mera guardiã e assistente do aparelho mecânico. Com a máquina aumentava-se a produção e reduzia-se o braço operário, com desemprego e exploração da mão-de-obra feminina e infantil. [...] Com os desempregados, as crises econômicas, os acidentes mecânicos do trabalho, tudo isso trazia inquietação ao lar operário e apropriada segurança da sociedade. Requeria-se e amadurecia a intervenção do Estado, justificava-se uma legislação especial de proteção e tutela aos mais fracos, vítimas agora não só dos que dispunham dos meios de produção, como igualmente desses próprios meios de produção diretamente: que lhes mutilavam o corpo, lhes dispersavam a família, lhes enfraqueciam a prole, os colocavam na rua, sem emprego. (FILHO; MORAES, 1995, p.75-76)

Em 1789, a Revolução Francesa inicia e a era moderna termina. Para Oliveira e Barros (1997, p. 75-81):

[...] no Brasil, a história jurídica do trabalho pode ser dividida em três fases. A primeira vai da independência à abolição da escravatura (1888), quando o trabalho escravo frustrava o desenvolvimento da legislação específica. A segunda fase vai da abolição da escravatura até a Revolução de 1930. A terceira começa com a Revolução de 1930 e prossegue até os nossos dias.

Em 1919, o Tratado de Versalhes estabeleceu a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e tornou o Direito do Trabalho um ramo da Ciência Jurídica. Este nascimento é um marco na história dos direitos trabalhistas, pois reconhece a necessidade de regulamentação dessa matéria em suas implicações humanitárias, políticas e econômicas. A OIT se torna responsável por proteger as relações entre trabalhadores e empregadores em nível internacional, promulgando convenções e recomendações nesta área. (MARTIN, 2012, p. 9):

Sobre o tema, Süsserkind (2002, p. 25-26) ENSINA:

Quando, a 25 de janeiro de 1919, instalou-se a Conferência da Paz no palácio de Versailes, a opinião pública já estava conscientizada de que o tratado a ser firmados pelos países vitoriosos deveria: a) conter os princípios fundamentais de proteção ao trabalho humano; b) criar um organismo internacional com atribuições de promover a internacionalização das normas sócio trabalhista e controlar sua aplicação. A parte XIII do Tratado de Versailes, concluído a 6 de maio do mesmo ano, criou a Organização Internacional do Trabalho [...] e consagrou o Direito do Trabalho como o novo ramo da ciência jurídica.

Criar uma organização que protege os direitos dos indivíduos que trabalham, foi sem sombras de dúvidas, um imenso passo na história da classe, pois os trabalhadores foram duramente explorados durante todos esses anos. No Brasil, a criação do ministério do trabalho e a implementação da justiça do trabalho aumentaram o leque de proteção dos trabalhadores.

## **2.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e Trabalho Digno**

Sendo a finalidade do Direito do Trabalho proporcionar condições sociais aos trabalhadores (MARTINS, 2009), a aplicabilidade do respeito à dignidade, é essencial, devendo todos os trabalhadores terem os seus direitos respeitados, pois os

cidadãos devem fazer parte de uma sociedade que vise e atua para o respeito e a igualdade.

O respeito à dignidade da pessoa humana deve ser observado principalmente pelo Estado, que deve assegurar o direito dos cidadãos através garantias com observância nas leis, e condições para que possam viver de forma digna. (DELGADO, 2009).

A dignidade humana está protegida pela Constituição, independentemente de riqueza ou *status* social, sendo ela, insubstituível. A aplicabilidade do Princípio da Dignidade da Pessoa humana está capitulada no artigo 1º inciso III, da constituição da república de 1988, mas a previsão existe desde a constituição de 1934, onde o conceito da dignidade foi incorporado.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aponta no seu artigo 1º, que *“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Ainda conforme a constituição brasileira, ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988). (MARTINS, 2008, p. 198).*

*Art. 5.º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

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

A validação da dignidade humana remete à visão do ser humano como a base, o eixo principal do mundo jurídico. Alguns direitos fundamentais são conquistados e declarados com o objetivo de proteger a pessoa humana.

Flávia Piovesan, comenta:

Todo ser humano tem uma dignidade que lhe é inerente, sendo incondicionada, não dependendo de qualquer outro critério, senão ser humano. O valor da dignidade humana se projeta, assim, por todo o sistema internacional de proteção. Todos os tratados internacionais, ainda que assumam a roupagem do Positivismo Jurídico, incorporam o valor da dignidade humana. (PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. In: LEITE, George Salomão (Org.). Dos Princípios Constitucionais: Considerações em torno das normas principiológicas da Constituição. São Paulo: (MALHEIROS, 2003, p. 188).

Um dos pontos importantes desse princípio é a convivência em sociedade. A Carta Magna inicia tratando dos princípios fundamentais já em seu primeiro 1º artigo, relatando os fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito, onde deve estar garantida a dignidade da pessoa humana:

**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

**Parágrafo único.** Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

A proteção à dignidade humana, expressa no art.1º, III, da CF/88, pode ser entendida como forma de proteger o trabalhador, pois o trabalho é essencial para a dignidade humana.

Para Hannah Arendt, 2010, trabalho é uma condição humana, ou seja, todos nós estamos metodizados ao trabalho, é uma necessidade humana. Porém, pode ser fonte de dor, fadiga, sofrimento e doenças, e ao mesmo tempo, o trabalho também pode ser fonte de realizações.

O Direito do Trabalho cuida para que o mundo do trabalho seja menos tripalium.

Tripalium era, ainda, instrumento de tortura, constituído de cavalete de pau (três “três” + palu “pau”) destinado, por exemplo, a sujeitar cavalos que se não deixavam ferrar. Depois, ganhou o sentido moral de sofrimento, encargo, e, daí, o de trabalhar, labutar, esforçar-se. De tripalium, que, segundo admitem alguns, teria variado, posteriormente, para trepalium, é possível que se tenha desenvolvido, em latim vulgar, o infinitivo tripalierel, depois trapaliare, superando, em uso, labore e operare (BARROS, 1997, p. 30/31).

O “Tripalium” era utilizado para torturar os escravos e os pobres, não tendo eles condições suficientes para pagar os impostos. Diante disso, observa-se que o trabalho era sinônimo de crueldade.

A função da dignidade no Direito do Trabalho, é proteger o trabalhador frente à pressão que o empregador busca em exercer lucro em excesso. Assim, o direito do trabalho atua limitando a autonomia da vontade, tanto do empregado como também do empregador, estabelecendo ações que devem ser necessariamente

adotadas pelas partes. O Direito do Trabalho determina que o empregador adote determinadas ações, assim como o empregado, existindo algumas determinações que o empregador deve fornecer e deve exigir a utilização, sob pena, de receber uma advertência.

O Direito do trabalho é capaz, portanto, e garantir a realização da dignidade pelo respeito a direitos mínimos, como por exemplo, jornada máxima, direito ao descanso, pausas diárias, pausas anuais etc. Essas garantias são estabelecidas pelo direito do trabalho, para preservar o trabalhador, assegurando a indisponibilidade de seus direitos e no intuito de diminuir as desigualdades sociais.

(...) o homem está no coletivo, portanto, além da liberdade e da igualdade, é preciso que se tenha a promoção de um ambiente saudável, tanto na sociedade de forma mais ampla, que transcende a barreira do País, como em cada espaço social menor, como é uma organização. Assim, a Constituição "apresenta-se como verdadeira preliminar epistemológica ao discurso das garantias fundamentais do trabalhador" (COGO, 2006, p. 33).

A Constituição da república de 1988, serve de base para essa proteção e garante a qualquer pessoa que queira trabalhar e viver no Brasil, a efetivação de sua liberdade e dignidade.

### **2.1.1 Direitos Humanos e Trabalho**

O emprego prolífico e o trabalho digno são elementos essenciais para alcançar uma globalização justa e a diminuição da pobreza. "O ser humano é sempre um valor em si e por si, e exige ser considerado e tratado como tal, e nunca ser considerado e tratado como um objeto que se usa, um instrumento ou uma coisa" (Encíclica "Christifideles Laici", n.37.)

O trabalho decente vem definido pela OIT como "*aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à Dignidade da pessoa Humana*". (OIT, doc. GB 280/wp/sdg/1, de março de 2001)

O trabalho faz parte do cotidiano do ser humano, e por isso é importante que seja valorizado.

O trabalho digno engloba direitos, produtividade e salário justo, sendo ele valorizado. A Organização Internacional do Trabalho define como trabalho decente,

aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo capaz de garantir uma vida digna.

Os direitos humanos se preocupam com a garantia da dignidade das pessoas e é por isso que são universais, inalienáveis e sua limitação só poderá ocorrer em situações específicas, obedecido o devido processo legal. Pelas mesmas razões, os direitos humanos não podem ser fracionados, estando todos eles interrelacionados e seu respeito e obediência garantem o que é minimamente exigido para a dignidade das pessoas (Barros, 2016).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, define os direitos da pessoa humana e engloba as relações de trabalho, trazendo algumas normas comuns de proteção aos empregados nos artigos 23, 24 e 25:

#### *Artigo 23*

- 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.*
- 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.*
- 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.*
- 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.*

#### *Artigo 24*

*Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.*

#### *Artigo 25*

*Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.*

"Direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade". É o Direito do Trabalho que regula as relações entre empregado e empregador, a relação capital x trabalho. Segundo Nascimento (2014)

"A experiência mostra que o crescimento econômico, por si só, não é suficiente. Devemos fazer mais para capacitar os indivíduos por meio de um trabalho decente, apoiar as pessoas por meio da proteção social e garantir

que as vozes dos pobres e marginalizados sejam ouvidas”. (Secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, Dia Mundial da Justiça Social 2014)

Considerando que o desrespeito pelos direitos humanos sucede em atitudes desumanas, a declaração universal dos Direitos Humanos, defende esses direitos, para que os homens não sejam coagidos como último recurso.

## 2.2 A Reforma Trabalhista e o Novo Direito do Trabalho

A Reforma Trabalhista, Lei n.º 13.467/2017, publicada em 13 de julho de 2017, passou a vigorar em 11 de novembro 2017, trazendo profundas alterações no Ordenamento Jurídico. Ela promoveu a alteração em 120 artigos da CLT, trazendo em alguns casos, conflitos com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e com as garantias contidas na Declaração Universal dos Direitos do Homem (Costa et al. 2020).

Dentre as principais mudanças que a nova lei trabalhista trouxe para o Direito do Trabalho, cita-se:

### **1 - Contribuição sindical dos empregados que deixa de ser obrigatória:**

Antes da Reforma, a contribuição sindical era obrigatória, fazendo com que o trabalhador tivesse que contribuir com o equivalente a um dia de trabalho para o sindicato. Com a alteração, essa contribuição passou a não ser obrigatória, conforme aponta o artigo 579 da CLT:

*“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.”*

De acordo, Aldemiro Rezende Dantas Júnior, (2017 p, 279)

A reforma ataca os sindicatos e a sua representatividade dos trabalhadores, claramente aumentando o alcance dos poderes negociais do sindicato, ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, reduz seus recursos

indispensáveis à sobrevivência e ainda permite a negociação direta e individual entre empregado e empregador, de modo similar ao que pode ser negociado pelo próprio sindicato (Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 279, nov. 2017)

A Reforma Trabalhista transitou o sindicato a possibilidade de conferir eficácia liberatória geral, abrangendo as parcelas do contrato de trabalho nos casos de Programa de Demissão Voluntária celebrado mediante negociação coletiva (o que exige, a participação do sindicato – CF, art.8º,VI)

## **2- Férias:**

Pela Lei Nº 13.467 de 2017, o empregado em caso excepcional, podia dividir suas férias em até dois períodos: *Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.*

Após a Reforma trabalhista, as férias poderão ser divididas em três períodos, sendo que um deles deve ter no mínimo 14 dias e os outros dois não podem ser inferiores a cinco dias. A Reforma Trabalhista trouxe essa alteração, uma vez que antes, as férias poderiam ser divididas em até duas parcelas, podendo agora, ser subdividido em três períodos. (*Costa et al.2020*)

## **3- Trabalho Remoto “Home Office”**

O “Home Office” é uma modalidade na qual o empregado atua a distância, produzindo junto à empresa. Anteriormente, a legislação não atendia essa modalidade de trabalho, ou seja, que não era regulamentado. De acordo com Silva (2009), o “Home Office” é uma forma de trabalho flexível que engloba a flexibilidade de tempo, espaço e comunicação, sendo ainda, mais que uma questão tecnológica, se mostrando também, como uma questão social e organizacional. (*Costa et al.2020*)

A Reforma Trabalhista trouxe essa modalidade, possibilitando que o empregador contrate com custos reduzidos. O “home office” foi uma saída nesse

tempo de pandemia com o COVID 19, iniciada em fevereiro de 2020 e eu perdura até hoje, para que as empresas continuassem alimentando a economia brasileira.

*Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de tele trabalho observará o disposto neste Capítulo.*

*Art. 75-B. Considera-se tele trabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.*

Porém, essa modalidade apresenta consequências negativas para o contratado, pois, ele não terá As horas extras, noturnas e os intervalos intrajornadas. Mesmo que estejam sendo monitorados, os empregados em regime de “home office” não receberam horas extras.

#### **4 – Intervalos para descanso e refeição:**

Todo empregado tem direito a intervalos para descanso e refeição garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 24, “toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e às férias periódicas pagas.” (NORMAS BRASIL, 1948).

A partir da Reforma, o período do intervalo pode ser negociado, permitindo que o empregado, faça um intervalo menor Etenha assim, a possibilidade de iniciar a jornada mais tarde ou até mesmo, finalizar mais cedo.

Em 2017, houve uma mudança que afetou os empregados com carteira assinada:

[...] Mexeu-se com o coração do trabalhador, com seus sentimentos, com a sua efetividade, com o seu bolso, com sua vida social enfim. E o que é o pior: com uma legislação que é fruto de diversos casuísmos, não raro mostrando-se a técnica e irrefletida, desconsiderando o verdadeiro cenário da sociedade brasileira (BORGES, 2017, p. 8).

O art.71 da CLT, antes da Reforma Trabalhista VERSAVA QUE:

Art. 71 -Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.[...]§ 4º -Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no

mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 1943; 2017).

Depois da Reforma Trabalhista, com alteração no inciso 4º, passou a vigorar:

Art. 71. [...] § 4ºA não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 1943; 2017).

Diante disso, é claro que, ao estabelecer períodos mínimos e máximos de descanso e alimentação, os limites foram estabelecidos de forma objetiva.

## 5 – Jornada de Trabalho

O tempo que o colaborador ficava à disposição da empresa era válido como jornada de trabalho, deixando depois da Reforma, de ser considerado tempo de serviço. O período que o trabalhador ficava dentro da empresa realizando outras atividades não será mais contabilizado como jornada de trabalho, uma vez que a nova lei trabalhista não calcula esse tempo como à disposição do empregador.

*“Art 4º. § 2º. Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no §1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:*

*I – Práticas religiosas;*

*II – Descanso;*

*III – lazer;*

*IV – Estudo;*

*V – Alimentação;*

*VI – Atividades de relacionamento social;*

*VII – higiene pessoal;*

*VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”*

Com isso, trouxe alguns danos à saúde do trabalhador, uma compressão maior em razão de metas maiores a serem cumpridas, menor tempo para lazer, estresse e desgaste podendo levar até mesmo em aumento de erros no trabalho.

## 6 – Terceirização:

A terceirização de acordo a reforma Trabalhista, passa a ser possível para atividades meio e para as atividades fim da empresa, sendo que antes era possível apenas, a contratação terceirizada, de atividades meio. (Costa et al.2020)

*“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”*

Essa resultou no aumento do número de acidentes em empregados terceirizados dentro o ano de 2018, como na Petrobrás onde aumentou a taxa de acidentes em 10%, segundo o Sindicato dos Bancários e Financeiras e de São Paulo, Osasco e Região.

De acordo com Brasil de Fato, A cada 4 horas e meia uma pessoa morre de acidente de trabalho no país, sendo que os terceirizados são vítimas de 3,4 vezes mais acidentes do que os efetivos. Além de essa alteração ter trazido baixos salários, alta rotatividade e informalidade. (Anais do Congresso Internacional da Rede Ibero Americana de Pesquisa em Seguridade Social, n. 1, p. 380-397, outubro/2019).

*A flexibilização dos direitos trabalhistas ocorrida depois da Reforma não diminuiu as taxas de desemprego no país no último trimestre de 2019, encerrado em novembro do corrente ano foi de 11,2 %, conforme registrado pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, já que a mesma taxa era de 12,7% ao final de 2017, conforme dados da [agenciabrasil.ebc.com.br](http://agenciabrasil.ebc.com.br). Houve uma queda de apenas, 1,5% em dois anos e a Reforma está aumentando a desigualdade de renda e levando também ao aumento dos problemas sociais. A pobreza no Brasil aumentou. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o IBGE entre 2016 e 2017, a pobreza no Brasil passou de 25,7% para 26,5% da população e o número dos extremamente pobres, aquelas pessoas que sobrevivem com menos de R\$ 140 mensais, saltou, no período, de 6,6% para 7,4% dos brasileiros. (Costa et al.2020, p.18)*

O brasileiro tem encarrado bastante dificuldades, como diminuição do poder aquisitivo e injustiça social. Levando a retrocesso legislativo.

Entretanto, apesar das inúmeras mudanças na legislação trabalhista, a reforma trabalhista não capitulou sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

### 2.3 Assédio moral à Luz do Princípio da Dignidade Humana e dos Direitos Humanos

Existe assédio moral, desde que existe sociedade. Nas últimas décadas, entretanto, esse assunto ganhou proporções maiores e nas organizações modernas, evitá-lo, tornou-se essencial para a saúde dos trabalhadores.

A primeira definição, na literatura científica sobre assédio moral, foi feita por Brodsky (1976):

*[...] tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa. (p. 2)*

O assédio moral traz consigo práticas degradantes e humilhantes, pretendendo sempre atingir a integridade física e psíquica do empregado. As práticas degradantes violam a própria dignidade do trabalhador, levando a vítima a se sentir menosprezada, descartada. Se posiciona Sônia Mascaro Nascimento:

*(...) a prática do assédio se caracteriza pela repetição de gestos, palavras e comportamentos que, isoladamente considerados, podem parecer inofensivos. A agressão moral é pontual, ainda que única, atinge a dignidade do indivíduo. É aberta, direta e identificável. Ela pode até ensejar uma indenização por danos morais. Mas não se confunde com a prática de assédio moral. (NASCIMENTO, 2009. Página 4).*

O assédio moral no trabalho não é um fato único, ele é um processo dinâmico que vai se desenvolvendo temporalmente de acordo com a sua frequência e duração. É importante esclarecer que não se confunde o perfil de assediador com o perfil de chefe, pois, nem sempre a prática advém dele.

Lenyemann (1997), estabeleceu um período de seis meses sofrendo qualquer ação abusiva do empregador para que considere que o assédio moral ocorreu. A jurisprudência brasileira se posiciona também que deve haver uma duração de tempo, não há, porém, um limite de tempo determinado, devendo ser determinado de acordo com cada caso concreto. Também nesse sentido, se manifestam outros autores:

*(...) parece acertado afirmar que o relevante para caracterizar uma conduta como assédio é que ela seja praticada de forma sistemática e incessante, através de diversos atos tendentes a produzir o resultado pretendido pelo agente*

ssor, independentemente da quantidade de dias ou meses em que esses atos tenham sido produzidos. (LIMA FILHO, 2009. Página 57).

Corroborando ainda para entender sobre o assunto, Ferreira (2010), quando salienta que:

(...) assédio moral é o processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e ao tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental. Trata-se de uma guerra de nervos, a qual conduz a vítima ao chamado “assassinato psíquico”.  
(FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 2 ed. Campinas: Russell, 2010. Página 42).

O assédio moral pode ser intencional e não intencional, causando sempre os mesmos impactos ao assediado, como danos físicos e psicológicos. Para a autora Márcia Novaes Guedes “o assédio moral é uma ação voluntária desencadeada por um sujeito perverso e capaz de provocar danos em diversas esferas da vida.” (Guedes, 2003.)

As consequências do assédio moral para a saúde do trabalhador são arrasadoras, as vítimas têm que suportar uma degradação em termos de saúde física e mental. (Costa et al. 2020)

### 2.3.1 Espécies de Assédio Moral

O assédio moral pode sobrevir da hierarquia, pode ocorrer de modo coletivo, de colegas e da chefia, somente de colegas ou até mesmo de um subordinado. Segundo seus argumentos, à vista disso, existem as seguintes espécies de assédio moral: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto.

O Assédio Vertical descendente é o ato praticado pelo superior hierárquico, pretendendo atingir o seu subordinado, sendo ele o mais presente nas relações laborais, surgindo diante da incompetência de alguns superiores que não sabem dialogar e dar ordens.

O Assédio Vertical ascendente é o contrário do anterior, realizado por subordinados hierárquicos, com o objetivo de assediar os seus superiores, sendo esse ato mais difícil acontecer.

“É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso” (MARIE FRANCE HIRIGOYEN ,2002, p. 116.)

Já o assédio horizontal, é praticado entre pares da mesma categoria, sendo os agressores seus próprios pares.

Finalmente, cita-se o assédio misto, que ocorre de modo coletivo, onde na maioria das vezes em conjunto, superior hierárquico e colegas destratam outro indivíduo.

A "Declaração Universal dos Direitos Humanos" de 1948 afirmava no Artigo 1º: "Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Todas são dotadas de razão e consciência e devem tratar umas às outras com espírito de fraternidade." O primeiro artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos se vê como uma transformação da esfera universal dos princípios de liberdade, igualdade e fraternidade (AQUINI, 2008, p. 133).

Além de prejudicar a saúde da vítima, a dignidade pessoal é atacada, o que afeta todas as relações em sua vida social. Sem falar no impacto na saúde física e mental da vítima. Silva (2005, p. 55) relata que:

[..] 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 isto 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 nem 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.

O dano mental causado por isso é óbvio, a humilhação sofrida pela vítima não só causará danos à ordem psicológica, mas também causará danos físicos.

Por meio da legislação Brasileira, e as mudanças nas leis trabalhistas, se é possível para o trabalhador, direitos ao afastamento do seu trabalho de maneira remunerada para seu tratamento, em alguns casos também há o direito do trabalhador receber por uma reparação de dano, a fim de minimizar o seu sofrimento.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do trabalho exposto, do conteúdo pesquisado e das fundamentações acerca do tema, se conclui que o assédio presente nas relações de trabalho, além de uma violação dos direitos do trabalhador, pois infringe a qualidade do ambiente do trabalho, além de ser uma agressão emocional para o trabalhador.

O Direito utiliza-se da aplicação dos princípios, do Código Civil e da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) e da Constituição Federal. Com isso, as jornadas de trabalho de limitaram, o que garante ao trabalhador, um tempo em que ele pode investir em sua qualidade de vida com sua família e amigos.

Com as definições mais claros acerca da função, uma pessoa em seu trabalho, pode compreender o que é ou não da sua competência, e a partir disso, estabelecer limites profissionais.

Mas todas essas leis, podem não ser suficientes em alguns casos para se evitar o assédio moral, e isso se percebe pelos índices de adoecimento mental em pessoas em idade produtiva.

Compreendeu-se que o assédio pode ocorrer em uma forma vertical, do superior para os cargos de menor potencial hierárquico, ou seja, de um gerente para um entregador, ou no nível horizontal, entre dois trabalhadores em que um não exerce grau de poder sobre o outro, por exemplo, dois vendedores.

Em março de 2019, a Câmara federal aprovou o Projeto de lei 4742/2001, que tem como objetivo a punição por meio de prisão para quem comete o assédio moral, o que é um avanço para a comunidade trabalhadora brasileira.

Contudo, certifica também que o assédio moral traz consigo graves consequências sobre a saúde física e mental da vítima, onde se pode inferir, Transtorno de Ansiedade Generalizada, Fobia Social, Depressão, Síndrome de Bournout, entre outros.

O assédio moral torna a relação de trabalho insuportável, fazendo na maioria das vezes o trabalhador se submeter a essa situação por não ter outra alternativa. A taxa de pessoas que continuam nos trabalhos, mesmo interferindo a sua qualidade de vida é muito alta, devido as dificuldades ao acesso ao mercado de trabalho, sua manutenção e reinserção.

Os locais de trabalho podem investir em uma política que visa a qualidade mental de todos os funcionários, para isso, muitas empresas podem levar um tempo para se adaptar a políticas que em suas estratégias não firam a dignidade da pessoa humana dos seus colaboradores.

Hoje muitas empresas sabem dos benefícios que é tratar o funcionário com dignidade humana, respeitando os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e que por meio de uma ambiente saudável, as qualidades dos trabalhadores em todos os aspectos melhoram. Aumentam a produtividade, melhoram nos relacionamentos interpessoais, a competitividade se torna honesta e sem artifícios para prejudicar ao outro.

Humanizar o ambiente de trabalho é fundamental para que os colaboradores em seu mais diverso grau, se respeitem e contribuam para valores que promovam a dignidade humana. Por meio de estratégias de prevenção e conscientização dos trabalhadores, evita o surgimento de um possível assédio moral no trabalho. Por meio da coerção no trabalho e na legislação, se pune aqueles que praticam o ato de assédio, diminuindo e extinguindo a prática do crime. O essencial é que todos conheçam seus direitos e saibam o que é ou não prejudicial para si e para os outros.

### **Referências bibliográficas**

Agência Brasil, Câmara dos Deputados, Senado Federal e O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), 2019.

Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

Mauro Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 36 ed. São Paulo: LTr, 2011b.

Anais do Congresso Internacional da Rede Ibero Americana de Pesquisa em Seguridade Social, n. 1, p. 380-397, outubro/2019.

AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. In: BAGGIO, Antônio Maria (Org.). O princípio esquecido: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas. Tradução Durval Cordas; Iolanda Gaspar; José Maria de Almeida. Vargem Grande Paulista/SP: Cidade Nova, 2008.

ARISTÓTELES, Política. São Paulo: Martin Claret, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho: Estudos em memória de Célio Goyatá. 3 ed. São Paulo: LTr, 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho: Estudos em memória de Célio Goyatá. 3 ed. São Paulo: LTr, 1997.

BARROS, AM.(2016). Curso de Direito do Trabalho. 10.ed. São Paulo: LTr.

Brasil. (2020). (Declaração Universal dos Direitos do Homem 1948. Disponível em [http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao\\_universal\\_dos\\_direitos\\_do\\_homem.pdf](http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf)

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm)> Acesso em 18/10/2021.

BRODSKY, C. M. The harassed worker. Toronto: Lexington Books, 1976.

COGO, Sandra. Gestão de Pessoas e a Integridade Psicológica do Trabalhador: A Dignidade Humana como limite aos poderes da empresa em face do contrato de trabalho. São Paulo: LTR, 2006.

COMTE, A. (1978). Curso de filosofia positiva; Discurso sobre o espírito positivo; Discurso preliminar sobre o conjunto do positivismo; Catecismo positivista. Seleção de textos de José Arthur Giannotti; traduções de José Arthur Giannotti e Miguel Lemos. São Paulo: Abril Cultural, 1978. (Coleção: Os pensadores).

Consolidação das Leis Trabalhistas de 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em 18/10/2021.

COSTA, Kathia Neiva Rodrigues da; ALMEIDA, Ivana Carneiro; LUPATINI, Márcio Paschoino. A reforma trabalhista sob a perspectiva dos direitos humanos. **Pesquisa, sociedade e desenvolvimento**, p 1 - 20, 20 maio 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Reforma%20Trabalhista%20sob%20a%20perspectiva%20dos%20Direitos%20Humanos%20-%20RSD%204058-19822-1-PB.pdf> acesso em: 29/11/2021.

Declaração Universal dos Direitos Humanos 1948.

Declaração Universal dos Direitos Humanos.Unicef.org. Disponível em:<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 03/11/2021

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho.8.ed. São Paulo: LTr, 2009. Disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em 19/10/2021.

Encíclica “Chistifideles Laici”, n.37.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 2 ed. Campinas: Russell, 2010. Página 42.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e responsabilidade civil das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo, 2003. Disponível em <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES\\_M.N.\\_Assedio\\_moral\\_e\\_responsabilidade.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf)> Acesso em 09/11/2021.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e responsabilidade civil das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução: Rejane Janowitz. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LEYMANN, Heinz. Apresentação of Professor Leymann, PhD, MDsci. *The Mobbing The Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing*, 200.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009. Página 57.

Luciana Santos Trindade Capelari. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/> acesso em outubro de 2021.

Marie France Hirigoyen , Hirigoyen, 2002, p. 116.

MARTINS, SERGIO PINTO. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

Marx, K. *O Capital*. Vol. 2. 3ª edição, São Paulo, Nova Cultural, 1988.

NASCIMENTO, AM. (2014). *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011a.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio Moral*. São Paulo: Saraiva, 2009. Página 4.

OIT, doc. GB 280/wp/sdg/1, de março de 2001

OLIVEIRA, José César de. *Formação histórica do direito do trabalho*. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de direito do trabalho. Estudos em memória de Célio Goyatá*. 3.ed. São Paulo: LTR, 1997, p. 75-81.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*. In: LEITE, George Salomão (Org.). *Dos Princípios Constitucionais: Considerações em torno das normas principiológicas da Constituição*. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 188.

Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 271-287, nov. 2017

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

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.