



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU***  
**DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

CAMILLE WEST GOMES

**ASSÉDIO MORAL:**  
**PRÁTICAS E CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Salvador

2017

Camille West Gomes

**ASSÉDIO MORAL:**  
PRÁTICAS E CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador

2017

CAMILLE WEST GOMES

**ASSÉDIO MORAL:**

**PRÁTICAS E CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2017

Dedico o presente trabalho a todos que acreditaram em mim ao longo desta trajetória. Especialmente aos meus pais e minha irmã.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a minha irmã Isabelle West Gomes que de forma especial me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades, preocupando-se até com os problemas pelos quais passei durante esse período de construção da monografia. Obrigado por contribuir com tantos ensinamentos, tanto conhecimento, tantas palavras de força e ajuda.

À minha mãe Rosane West e meu pai Fideljunior, por seus cuidados e dedicação que deram, em diversos momentos significaram segurança e certeza de que não estou sozinha nessa caminhada.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

“Ser humilde com os superiores é obrigação, com os colegas é cortesia, com os inferiores é nobreza” (Benjamim Franklin).

## RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo tratar sobre assédio moral, assim como as suas consequências no ambiente do trabalho. Tendo em vista que, o assédio moral, apesar de não ser considerado um tema novo, só agora passou a ser analisado mais profundamente, uma vez que, está sendo constatado um aumento das pessoas que sofrem com o assédio moral nas empresas, sendo comum que essas vítimas não saibam que estão sofrendo esse abuso, acreditando ser culpa delas o que está acontecendo. Pois, o grande objetivo do assediador é prejudicar o psicológico da sua vítima. Dessa forma, deve-se analisar as consequências e formas de se prevenir o assédio moral. A pesquisa está baseada em doutrinas e jurisprudências, como metodologia do trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Aspectos jurídicos. Ambiente do trabalho. Consequências.

## **ABSTRACT**

This research aims to address psychological harassment, as well as its consequences in the work environment. Even knowing that psychological harassment can not be considered as a new issue, the subject has only now begun to be analyzed more deeply, since the number of people suffering from it in companies has increased, being common that these victims do not know that they are suffering this abuse, believing that this is happening because of them. Since, the main objective of the harasser is to harm the psychological of the victim. That way, should be analyzed the consequences and methods of preventing psychological harassment. The research is guided by doctrines and judgments, how methodology of the work.

**Keywords:** Psychological harassment. Legal aspects. Work environment. Consequences.



## **LISTA DE ABREVIATURA**

Art. - Artigo

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	
12	
<b>1- ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	
14	
1.1- EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO DIREITO DO TRABALHO .....	
14	
1.2- PRINCÍPIOS NORTEADORES DO TRABALHO .....	
20	
1.2.1- Princípio da valorização da dignidade do trabalhador .....	
21	
1.2.2- Princípios da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas .....	
22	
1.2.3- Princípio da primazia da realidade .....	
25	
1.2.4- Princípio da proteção ao trabalhador .....	
26	
1.2.4.1- <i>In dubio pro operário</i> .....	
27	
1.2.4.2- Norma mais favorável .....	
28	
1.2.4.3- Condições mais benéficas .....	
29	
<b>2- RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	
31	
2.1- RELAÇÃO DE TRABALHO .....	
31	
2.1.1- Trabalho autônomo .....	
32	
2.1.2- Trabalho eventual .....	
34	

2.1.3- Trabalho voluntário .....	
35	
2.1.4- Trabalho do estagiário .....	
37	
2.1.5- Trabalho Avulso .....	40
2.1- RELAÇÃO DE EMPREGO .....	
42	
2.1.1- Não eventualidade (habitualidade) .....	
42	
2.1.2- Subordinação .....	43
2.1.3- Onerosidade .....	45
2.1.4- Pessoalidade .....	46
<b>3- ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	
<b>48</b>	
3.1- ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO .....	
48	
3.1.1- Assédio sexual por chantagem .....	
50	
3.1.2- Assédio sexual por intimidação .....	
50	
3.2- ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO .....	
51	
3.2.1- Elementos caracterizadores do Assédio Moral .....	
52	
3.2.2- Formas de Assédio Moral no trabalho .....	
54	
3.2.2.1- Assédio moral vertical descendente .....	
54	
3.2.2.2- Assédio moral vertical ascendente .....	
54	
3.2.2.3- Assédio moral horizontal .....	
55	
3.3- CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA ....	
56	

<b>3.3.1- Síndrome de Burnout .....</b>	<b>57</b>
<b>3.3.2- Doenças psicossociais .....</b>	<b>59</b>
3.3.2.1- Estresse .....	59
3.3.2.2- Transtorno de estresse pós-traumático – TEP .....	60
3.3.2.3- Depressão .....	61
<b>3.4- MEIOS DE PROVAR O ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>62</b>
<b>3.4.1- Prova dos fatos .....</b>	<b>62</b>
<b>3.4.2- Prova do dano psíquico e físico .....</b>	<b>63</b>
<b>3.5- ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA .....</b>	<b>65</b>
<b>3.5.1- Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001 .....</b>	<b>67</b>
<b>3.6- CONCEPÇÃO JURISPRUDENCIAL NACIONAL .....</b>	<b>68</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>72</b>
<b>REFÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>75</b>

## INTRODUÇÃO

A presente monografia visa definir o assédio moral, sendo esse um assunto que apesar de não ser novo, só agora está passando a ser mais estudado devido ao grande aumento na quantidade de vítimas desse assédio, que pode ser praticado tanto por um superior hierárquico como por um colega de mesmo nível hierárquico.

Assim, é de suma importância pesquisar sobre a relevância do controle do assédio moral, levando em conta que o relacionamento dentro da empresa pode ser afetado, pois a vítima pode acabar se afastando das pessoas como forma de se proteger, além disso, devido aos ataques ela poderá desenvolver problemas psicológicos que poderá colocar em risco tanto a vítima como outros colegas de trabalho, já que o assediado está psicologicamente prejudicado devido os ataques sofridos pelo assediador.

Posto isso, se faz inescusável responder à questão, “como reconhecer que você é vítima do assédio moral? ”, pois muitas vezes a vítima não consegue perceber que está sofrendo assédio moral, uma vez que, na maioria das vezes, elas acreditam que aquilo que estão sofrendo é culpa delas, assim acabam não denunciando o assédio. E apesar de não existir uma lei expressa sobre esse tema, tanto a Constituição Federal como o Código Civil nos apresentam artigos que podem ser utilizados pela vítima do assédio no ambiente de trabalho.

O objetivo geral do trabalho será demonstrar que o assédio moral é culpa do assediador e não da vítima, apresentando características para que a vítima veja que o que está passando não é certo e assim buscar ajuda.

Dessa forma, o trabalho estará dividido em três capítulos, sendo eles:

O capítulo I, que versará sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho, uma vez que ele passou por diversas transformações, pois antes as pessoas eram tratadas como propriedades, porém, com o surgimento desse Direito, passaram a ser tratadas como pessoas; além dos principais princípios norteadores do Direito do Trabalho, haja vista que, os princípios da valorização da dignidade do trabalhador, princípios da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio da primazia da realidade e princípio da proteção etc., são fundamentais para a compreensão do assunto em questão.

O capítulo II, discorrerá sobre a relação de trabalho e a relação de emprego, apresentando as suas características e diferenças. Pois, para ser uma relação de emprego devem ser seguidos todos os requisitos apresentados nesse trabalho, sendo que, se por acaso pelo menos um desses requisitos não estiver presente, será na verdade uma relação de trabalho. Com a caracterização da diferença entre esses dois tipos de relação apresentadas pelo Direito do Trabalho as partes envolvidas poderão saber quais são os seus direitos perante aquele que está contratando o seu serviço.

Por fim, o capítulo III, versará sobre a diferença do Assédio sexual e o Assédio moral, uma vez que, algumas pessoas podem confundir os dois. Dessa forma, o trabalho apresenta essa diferenciação. Pois, enquanto o assédio sexual tem um caráter físico o assédio moral visa atacar o psicológico da vítima. Isso posto, estarão presentes as formas de assédio moral no ambiente laboral, além dos meios de provas que poderão ser utilizados para comprovar esse assédio. E as consequências que o assédio moral traz para o assediado. Também, vale apresentar algumas jurisprudências que visam sobre o tema tratado no trabalho.

Assim, a intenção do trabalho é apresentar com a ajuda de fundamentos jurídicos, uma forma de demonstrar como esse tema, o assédio moral, deve ser analisado mais profundamente, uma vez que, o trabalhador tem direito de trabalhar em um ambiente digno, onde ele não tenha medo de sofrer ataques psicológicos. Demonstrando que o assediado deve procurar ajuda para que esse assédio seja descoberto, para que assim o assediador seja punido, pois só assim o nível de assédio moral no ambiente de trabalho poderá ser controlado.

## 1- ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

### 1.1- EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

A sociedade sempre conviveu em grupo, isso porque, o ser humano tem como necessidade garantir a sua proteção e sua subsistência. Dessa forma o trabalho se tornou uma das formas de sustento e de sobrevivência, para que assim o homem conseguisse obter alimento e moradia para si mesmo e sua família.

Segundo afirma Gaspar “O homem utilizava o trabalho como instrumento de subsistência direto, ou seja, o emprego de sua força de trabalho voltava-se diretamente para a sua subsistência e de sua família por meio dos produtos das caças e das colheitas”.<sup>1</sup>

Na Idade antiga existia o trabalho escravo, onde as pessoas não eram tratadas como seres humanos, mas sim como “posses”, o que permitia aos donos dessas “posses” trata-las como se fossem propriedades, podendo ser feita com eles o que fosse da vontade do seu possuidor. Assim, muitas famílias eram separadas, pois quando eram vendidas nem sempre conseguiam ficar juntos.<sup>2</sup>

Desta forma, os escravos eram forçados a trabalhar até perderem suas forças, em plantações, aonde eram expostos, sem nenhuma proteção, à variadas condições de trabalho degradantes, como por exemplo a exposição ao sol quente, ou em outros lugares para aonde eram mandados por seus “donos”, e quando não eram mais considerados uteis para o trabalho (por estarem velhos ou doentes) eram castigados ou vendidos por pequenos valores.

Além disso, como afirma Gomes apud Gaspar:

As relações de produção se estruturam em um plano no qual a atividade do trabalhador é obrigatória. Qualquer que fosse a causa da escravidão, uma vez decaído no estado de escravo, o homem se via na dura contingência de realizar as mais penosas tarefas para seu senhor. A este cabia a função de dirigir o trabalho, e o fazia como déspota, com poderes irrestritos. Portanto, no regime escravagista, a relação econômica entre os fatores de produção

---

<sup>1</sup> GASPAR, Danilo. **SUBORDINAÇÃO POTENCIAL: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo : LTr. 2016, p. 26.

<sup>2</sup> *Idem*.

traduz-se praticamente pela dominação absoluta do capital sobre o trabalho. [...] E tais circunstâncias, a relação de trabalho se estrutura como relação real.<sup>3</sup>

Assim, não importando qual fosse a origem da escravidão, ao se tornar escravo, o homem perdia seus direitos, tendo como única serventia o seu trabalho, desta forma, o senhor dos escravos se via no direito de garantir seu lucro, não se importando então em submeter os escravos a trabalhos sem nenhuma segurança, e de castiga-los duramente se os mesmos não gerassem os lucros esperados ou desobedecessem suas ordens.

Já o Regime feudal foi quando os escravos, agora chamados de servos, começaram a conquistar uma condição jurídica perante os seus superiores. Porém, eles continuavam a ser propriedades do senhor feudal, que era o dono da terra e de tudo que a ela pertencesse, incluindo as pessoas. Tendo em vista que os servos, assim como os escravos, eram submetidos a trabalhos forçados, porém diferente da escravidão, aqui os servos recebiam proteção de seus senhores, em troca de seu trabalho. Levando-se em consideração esses aspectos, a autora Alice Barros afirma que:

O trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos. Não obstante, a situação do servo, pelo menos no Baixo Imperio Romano, era muito próximo à dos escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a seiva da gleba que se casasse.<sup>4</sup>

Assim, conforme acrescenta Saulo Almeida em relação aos servos, “O senhor podia mobilizá-los obrigatoriamente para a guerra e também cedia seus servos aos donos das pequenas fábricas e oficinas existentes”.<sup>5</sup> Como já foi exposto, os senhores faziam isso porque eram considerados donos dos seus servos, então, nada impedia deles tomarem essas decisões.

<sup>3</sup> GASPAR, Danilo. **SUBORDINAÇÃO POTENCIAL: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo : LTr, 2016, p. 29.

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**.- 10. ed. – São Paulo : LTr, 2016, p. 48.

<sup>5</sup> ALMEIDA, Saulo Donato de. **Assédio moral no local de trabalho**. Disponível em: <<http://www.unipac.br/site/bb/tcc/dir16.pdf>>. Acessado em: 18 de agosto de 2017, p 10.



O autor Orlando Gomes apud Danilo Gaspar também acrescenta que a servidão:

Se concentrou em torno da propriedade fundiária. O senhor feudal era dono de vastos campos cujo cultivo exigia grande número de camponeses. Dispondo do domínio da terra, procurava torná-la produtiva por meio de concessão *condicional e limitada*. Nestas condições, permitia que se cultivasse certo trato de terra em troca do dever de prestar serviços pessoais. Esse tributo é o traço característico da condição servil. A princípio, consistia no dever de trabalhar para o senhor, concretizado na chamada *obrigação geral de fidelidade*. [...]. Posteriormente, o tributo servil, em vez de ser satisfeito em *trabalho*, é pago em *espécie*, isto é, em produto do trabalho pessoal. Neste caso, o servo era obrigado a entregar parte da colheita, chamado *champart*, consistente na dação de uma quantidade fixa de cereais, de vinho, galinha, ovos, que ele próprio devia levar à casa do senhor. Enfim, o tributo passou a ser satisfeito em *dinheiro*. Esse pagamento tomou formas diversas, dentre as quais foram mais usadas os *censos* e a *talha*.<sup>6</sup>

A Revolução industrial aconteceu quando as indústrias começaram a substituir o trabalho humano pelo trabalho feito por máquinas. Tendo em vista que o trabalho mecânico não gera defeitos e máquinas não adoecem como pessoas.

Dessa forma houve um aumento na produtividade das empresas, tendo em vista que apenas uma máquina consegue realizar o trabalho de vários homens ao mesmo tempo e mais rápido. Com isso, o trabalhador passou a ter seu ritmo de trabalho baseado no ritmo das máquinas, passando a não participar diretamente da produção dos produtos, uma vez que o trabalhador passou a ficar atrás das máquinas.<sup>7</sup> Colaborando com esse pensamento, o autor Amauri Nascimento, acrescenta que:

O progresso do maquinismo foi acompanhado do desenvolvimento da concentração. Os ofícios mecânicos se aperfeiçoaram. A eletricidade foi utilizada como fonte de energia ao lado do vapor. O emprego da máquina, que era generalizado, trouxe problemas desconhecidos, principalmente pelos riscos de acidente que comportava. A prevenção e a reparação de acidentes, a proteção de certas pessoas (mulheres e menores), constituíam uma parte importante da regulamentação do trabalho. De outro lado, o maquinismo modificava as condições de emprego da mão de obra. Suas possibilidades técnicas davam ao empresário, não muito exigente quanto à qualidade dos assalariados, possibilidades de

<sup>6</sup> GASPAR, Danilo. **SUBORDINAÇÃO POTENCIAL: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo : LTr, 2016, p. 31.

<sup>7</sup> CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. **Direito do Trabalho**. 6ª ed.rev.e atual. – São Paulo : Saraiva, 2010, p. 30.

interromper essa aprendizagem, substituindo o trabalhador especializado por uma mão de obra não qualificada e o trabalho dos adultos pelo das mulheres e menores.<sup>8</sup>

O trabalhador passou então a ser tratado como algo substituível, pois os empregadores consideravam a função dos empregados algo que poderia ser realizado por qualquer pessoa. Assim, enquanto os donos de empresas ficavam cada vez mais ricos, graças a essas substituições de homens por máquinas, diversas pessoas ficaram sem seus empregos, gerando um crescimento do número de pessoas carentes.

Além disso, como o salário na indústria era extraordinariamente baixo e diminuía a cada dia, apenas o salário do homem de família não era suficiente para o seu sustento e da sua família, muitas mulheres se viam obrigadas a trabalhar em condições desumanas uma vez que sofriam abuso sexual e moral não podendo ser dispensada para ter seus filhos pois poderiam perder o seu emprego.

Isto posto, as fabricas não eram locais seguros, isto é, os donos das fabricas não se preocupavam com a segurança de seus trabalhadores, e muitas vezes as fabricas eram locais abafados, o que causava um aquecimento no lugar, fazendo com que as pessoas passassem mal.

Como se não bastasse o péssimo local de trabalho, as pessoas não tinham direito a um tempo de intervalo para descanso. Juntando o fato de não ter um ambiente de trabalho seguro e digno, o número de acidentes era bastante comum naquela época.<sup>9</sup>

Além disso, não eram apenas os homens e mulheres que tinham que trabalhar, mas as crianças também, muitas vezes começando a trabalhar com apenas 5 anos de idade, em funções que os adultos não conseguiam realizar, como por exemplo a limpeza de chaminé, pois como eram pequenas elas conseguiam caber em lugares que adultos não caberiam.<sup>10</sup>

Assim, em virtude do que foi mencionado, a autora Vianna apud Jean Santos acrescenta que os trabalhadores estavam:

---

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascavo. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011, p. 35.

<sup>9</sup> SOUZA, Otávio Augusto Reis de. **Direito do trabalho**. -6.ed.- Curitiba, PR : IESDE, Brasil, 2012. p. 15.

<sup>10</sup> **História - Aula 09 - Revolução Industrial: Efeitos na vida do trabalhador**.7min48seg. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=RfPfqRGUJEM>>. Acesso em junho de 2017.

Entregue à sua fraqueza, abandonado pelo Estado, que o largava à sua própria sorte, apenas lhe afirmando que era livre, o operário não passava de um simples meio de produção. O trabalhador, na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo.<sup>11</sup>

Em virtude do que foi mencionado, como os funcionários não aguentavam mais trabalhar de forma exploratória, surgiram as primeiras revoltas, onde esses funcionários começaram a ir em busca dos seus direitos, pois precisavam do emprego e do salário para garantir a sua sobrevivência e de seus familiares.<sup>12</sup>

Entretanto, na maioria das vezes as manifestações não eram feitas de forma pacífica, tendo em vista, que ocorriam muitos desentendimentos entre as duas partes (funcionários e empresários), ao passo que o aumento das revoltas passaram a diminuir os lucros e produções das fabricas.

O Estado viu-se forçado a intervir, e o fez invocando o poder de polícia, uma vez que persistia atado às ideias liberais. As greves eram violentamente reprimidas, e proibidas as associações de todos os gêneros, inclusive as de trabalhadores, sendo elevada a proibição à tipo penal. A situação de fato, ainda assim, pouco se alterou.<sup>13</sup>

Dado o exposto, o Estado, que antes não se envolvia nessas questões, fora obrigado a prestar atenção ao que os trabalhadores pediam, para evitar um colapso ainda maior na economia, passando a se envolver, para que pudesse ouvir as reivindicações e assim por um fim nessa briga.

Com todas as lutas envolvendo os direitos do trabalhador, foi criado no Brasil, como forma de garantir os direitos que os trabalhadores lutaram tanto para conseguir, foi criado o Decreto-lei n. 5.452, em 1º de maio de 1943, a chamada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde o Direito do Trabalho passou a existir com o único objetivo garantir que a dignidade do trabalhador seja assegurada,

---

<sup>11</sup> SANTOS, Jean Sérgio Alves. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://dSPACE.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6251/1/PDF%20-%20Jean%20S%C3%A9rgio%20Alves%20Santos.pdf>>. Acesso em: 18 de agosto de 2017, p. 16.

<sup>12</sup> GASPAR, Danilo. **SUBORDINAÇÃO POTENCIAL: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo : LTr, 2016, p. 36.

<sup>13</sup> SOUZA, Otávio Augusto Reis de. **Direito do trabalho**. -6.ed.- Curitiba, PR : IESDE, Brasil, 2012. p. 16.

pois o trabalhador que antes não tinha nenhuma segurança jurídica, passou a ter direitos para garantir a sua segurança no trabalho.<sup>14</sup>

A comissão que criou a CLT apresenta em seu relatório que:

A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.<sup>15</sup>

Dessa forma, observa-se que o Direito do Trabalho, foi criado como forma de preservar o direito de descanso, aonde o trabalho infantil passa a não ser mais aceito.<sup>16</sup>

Além disso, o trabalhador passou a ser visto como pessoa e não mais como uma forma do empresário garantir o seu lucro com o trabalho realizado por aqueles que foram contratados por eles.

Colaborando com esse pensamento os autores Granizo e Rothvoss apud Alice Barros, afirma que a evolução histórica do Direito do Trabalho se deu em quatro períodos, sendo eles; formação, intensificação, consolidação e autonomia:

**1º) Formação** (1802 a 1848): surge, na Inglaterra, a primeira lei verdadeiramente tutelar, dentro do espírito do Direito do Trabalho, intitulada *Moral and Health Act* (1802), ou seja, Ato da Moral e da Saúde. Essa lei proíbe o trabalho dos menores à noite e por duração superior a 12 horas diárias. Nesse período, Napoleão restabeleceu na França, em 1806, os *conseils de prud'hommes*, órgãos destinados a dirimir as controvérsias entre fabricantes e operários, considerados, por alguns, como precursores da Justiça do Trabalho. Em 1813, proibiu-se, na França, o trabalho de menores nas minas; em 1839, na Alemanha, teve início a edição de normas sobre trabalho da mulher e do menor. Em 1824, na Inglaterra, a coalizão deixa de constituir crime.

**2º) Intensificação** (1848 a 1890): os acontecimentos mais importantes foram o Manifesto Comunista de Marx e Engels e a

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascavo. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011, p. 103.

<sup>15</sup> *ibidem*, p. 104.

<sup>16</sup> FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho** – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2016, p. 35.

implantação da primeira forma de seguro social na Alemanha, em 1883, no governo de Bismarck.

**3º) Consolidação** (1890 a 1919): é caracterizado pela publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum* (coisas novas), de Leão XIII, preconizando o salário justo. Ainda nesse período, realizou-se em Berlim, em 1890, importante conferência a respeito do Direito do Trabalho.

**4º) Autonomia** (de 1919 aos nossos dias): caracteriza-se pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. A ação internacional desenvolve um excelente trabalho de universalização do Direito do Trabalho. O tratado de Versailles (de 1919) desempenha papel importante: em seu art. 427, não admite que o trabalho seja mercadoria, assegura jornada de 8 horas, igualdade de salário para trabalho de igual valor, repouso semanal, inspeção do trabalho, salário mínimo, dispensa tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, além de dispor sobre direito sindical. Nesse caso, começa na Europa a constitucionalização do Direito do Trabalho com a Constituição alemã de Weimar (1919).<sup>17</sup>

Como pode-se notar, o Direito do Trabalho, passou por diversas transformações para chegar até o que ele é agora. Onde os trabalhadores são vistos como pessoas, tendo garantida a sua dignidade.

## 1.2- PRINCÍPIOS NORTEADORES DO TRABALHO

Um dos maiores avanços do Direito brasileiro, foi a consagração da força normativa dos princípios, superando o efeito simbólico que à doutrina tradicional era destinada. Os princípios são de suma importância para a compreensão do Direito do Trabalho, sendo constantemente invocados pela doutrina e jurisprudência, como auxílio para a melhor interpretação das normas regentes das relações trabalhistas.

Portanto, a CLT traz em seu art. 8º que:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e **outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho**, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (grifo do autor)<sup>18</sup>

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**.- 10. ed. – São Paulo : LTr, 2016, p. 54.

<sup>18</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 50.

Segundo Mello *apud* Souza princípio é:

Por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.<sup>19</sup>

Os principais princípios que devem ser analisados no Direito do Trabalho, para melhor se compreender o tema discutido, são: o princípio da valorização da dignidade do trabalhador, princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio da primazia da realidade, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da proteção ao trabalhador (*in dubio pro operario*, norma mais favorável e condições mais benéficas), princípio da igualdade de tratamento.

### 1.2.1- Princípio da valorização da dignidade do trabalhador

O princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988) tem como função principal proteger os indivíduos mais frágeis, ao buscar garantir a todos uma vida de qualidade, combatendo todas as formas de preconceito e discriminação, além de garantir a liberdade dos indivíduos, fornecendo a eles condições de trabalho digna.

Para Gagliano “a eficácia dos direitos fundamentais deve ter incidência direta e imediata, especialmente no que toca ao reconhecimento da tutela dos direitos da personalidade [...]”<sup>20</sup>, além disso, o autor também acrescenta que:

A noção jurídica de dignidade traduz um valor fundamental de respeito à existência humana, segundo as suas possibilidades e expectativas, patrimoniais e afetivas, indispensáveis à sua realização pessoal e à busca da felicidade. Mais do que garantir a simples sobrevivência, esse princípio assegura o direito de se viver

<sup>19</sup> SOUZA, Josyane Nazareth de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009 – (coleção Pockets Jurídicos/ Coordenadores Fernando Capez e Rodrigo Colgano), p. 33.

<sup>20</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil**. Volume 6: Direito de família – As famílias em perspectiva constitucional. 2.ed. Ver. Atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 69.

plenamente, sem quaisquer intervenções espúrias — estatais ou particulares — na realização dessa finalidade.<sup>21</sup>

Acrescenta-se também que o princípio da valorização da dignidade do trabalhador não tolera que o trabalhador seja tratado como um objeto, tendo apenas valor enquanto estiver gerando lucros. À propósito, ele também impõe limites quanto a forma que o empregador deve agir com seu empregado, por exemplo, garantindo a proibição das revistas íntimas e na limitação em relação ao monitoramento do e-mail corporativo.<sup>22</sup>

Portanto, a dignidade da pessoa humana é comum a todas as pessoas humanas, independente de sexo, cor ou religião, impondo-se um dever geral de respeito, proteção e intocabilidade<sup>23</sup>. Dito isso, a empresa tem o dever de garantir aos seus funcionários um ambiente de trabalho seguro.

Com fundamento na própria dignidade da pessoa humana, poder-se-á falar também em um direito fundamental de toda pessoa humana a ser titular de direitos fundamentais que reconheçam, assegurem e promovam justamente a sua condição de pessoa (com dignidade) no âmbito de uma comunidade. Aproxima-se desta noção - embora com ela evidentemente não se confunda - o assim denominado princípio da universalidade dos direitos fundamentais.<sup>24</sup>

A dignidade da pessoa humana não pode possuir caráter econômico, mas sim, finalidade estritamente social, pois o ser humano não pode ser considerado um bem material, não pode ser coisificado, nem a ele pode ser posto um valor.

Essa é uma qualidade intrínseca e distintiva do ser humano, reconhecida em cada um dos indivíduos que fazem parte da sociedade, isso torna o homem, em sentido amplo, merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado, detentor das normas, e da comunidade em que esse ser humano está inserido.

Através do referido princípio, busca-se a paz, protegendo os seres humanos das condutas humilhantes e degradantes, inclusive protegendo os indivíduos de

---

<sup>21</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil**. Volume 6: Direito de família – As famílias em perspectiva constitucional. 2.ed. Ver. Atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 66.

<sup>22</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**– 4.ª ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 87.

<sup>23</sup> LÔBO, Paulo. **Direito civil: famílias**, 4. ed. São Paulo, Saraiva, 2011, p. 60.

<sup>24</sup> SALERT, Ingo Wolfgang, CARVALHO, Dimas Messias de. **Direito das famílias**. 4 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015, pg. 96.

suas próprias atitudes, fazendo com que surja a necessidade de se criar normas que possuam o poder de garantir esse direito aos homens.

A dignidade da pessoa humana é um princípio norteador da Constituição, dando-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e como modelo constitucional, incorporando as exigências da justiça e dos valores éticos, imprimindo-lhe suporte incontestável a todo o sistema jurídico brasileiro.<sup>25</sup>

Reconhecer a dignidade da pessoa humana consiste em tornar o indivíduo centro de variadas potencialidades, tornando-o superior às coisas.<sup>26</sup> Desta forma, no que se refere ao direito do trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana surge como garantia dos direitos do trabalhador, não permitindo mais o antigo modelo de escravidão, aonde o trabalhador era tratado como coisa e, portanto, não possuía direito a sua dignidade.

### 1.2.2- Princípios da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é tido pela doutrina majoritária como sendo uma das principais bases do Direito do Trabalho. Tendo como função alcançar a parte total e parcial dos direitos trabalhistas.

Desta forma, o empregado só poderá renunciar algum direito que lhe é assegurando em benefício próprio. Sendo essa uma forma de proteger os direitos que são alcançados pelo trabalhador.<sup>27</sup> Pois, muitas vezes o empregador tenta influenciar o funcionário, para que ele abra mão de algum de seus direitos, conseqüentemente diminuindo os gastos que o empregador teria.

Isto posto, segundo a autora Josyane Souza, esse princípio pode ser considerado como um vínculo ao princípio da proteção, tendo em vista que, deve-se seguir uma linha protetora aos trabalhadores em uma negociação.<sup>28</sup>

Por essa razão, afirmou Carla Romar que:

---

<sup>25</sup> PIOVESAN, Flávia *apud* MACIEL, Álvaro dos Santos. **A dignidade da pessoa humana como fonte garantidora do progresso social**. 2008. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1925>>. Acesso em 19 de setembro de 2016.

<sup>26</sup> FULLER, Paulo Henrique Aranda et al. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. 2ª ed. rev. Atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, pg. 33.

<sup>27</sup> SOUZA, Josyane Nazareth de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009 – (coleção Pockets Jurídicos/ Coordenadores Fernando Capez e Rodrigo Colgano), p. 34.

<sup>28</sup> SOUZA, Josyane Nazareth de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009 – (coleção Pockets Jurídicos/ Coordenadores Fernando Capez e Rodrigo Colgano), p. 35.



A adoção da irrenunciabilidade como regra geral decorre do fato de que a legislação trabalhista brasileira não contém previsão explícita sobre a permissão ou não da renúncia, sendo apenas previsto pela CLT, em seu art. 9º, que são considerados nulos de pleno direito os atos destinados a impedir, fraudar ou desvirtuar a aplicação dos seus preceitos.<sup>29</sup>

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, segundo Rodriguez apud Carvalho, vem a ser “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em proveito próprio”<sup>30</sup>.

Este princípio está previsto no art. 9º, da CLT, combinado com o art. 7º, VI, da CRFB/88:

Art. 9º CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. (...) VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.<sup>31</sup>

Neste sentido, a jurisprudência tem afirmado que:

TRIBUNAL: TST DECISÃO: 16 02 2004 PROC: ERR NUM: 393590 ANO: 1997 REGIÃO: 18 EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA TURMA: D1 ÓRGÃO JULGADOR - SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS PARTES EMBARGANTE: ROGÉRIO AMADO BARZELLAY, EMBARGADA: CIA. DOCAS DO PARÁ RELATOR MINISTRO CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA EMENTA EMBARGOS, GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, REDUÇÃO, COMPENSAÇÃO PELO AUMENTO DO SALÁRIO-BASE, PERCEBIMENTO DE REMUNERAÇÃO MAIOR, VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL CONFIGURADA. Na forma do entendimento atual e iterativo da SDI da Corte, a redução do percentual da gratificação de função caracteriza alteração prejudicial do contrato de trabalho, eis que o empregado continuará no exercício do cargo comissionado, com sua responsabilidade diferenciada da dos demais empregados. A redução somente seria possível, na forma do disposto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, por intermédio de negociação coletiva ou sentença

<sup>29</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 53.

<sup>30</sup> CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju/SE. Evocati. 2011. p. 71.

<sup>31</sup> LONGHINI, Maria Helena Coelho. **Assédio Moral no Trabalho**. Trabalho de Graduação. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0511230141.pdf>>. Acesso 24 de abril de 2017. p. 26.

normativa, o que não é a hipótese dos autos. Embargos conhecidos e providos.<sup>32</sup>

A jurisprudência, apresenta o princípio da irrenunciabilidade em relação aos direitos que são garantidos ao trabalhador, ou seja, ele não autoriza que o trabalhador renuncie seus direitos adquiridos, salvo quando acontecer negociações ou acordos coletivos, que busquem o que for melhor para o trabalhador.<sup>33</sup>

### 1.2.3- Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade, tem como característica afirmar que aquilo que foi apresentado na relação entre o trabalhador e o empregador é verdadeiro. Ou seja, caso ocorra uma falta de concordância entre o que aconteceu e o que está expresso em documentos, vai se levar em consideração os fatos, prevalecendo sobre o ponto de vista jurídico.<sup>34</sup>

Do mesmo modo Plá Rodriguez apud Carla Romar afirma que:

Em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.<sup>35</sup>

Além disso, o conceito desse princípio, também afirma que o trabalhador deve ter boa-fé quando declarar que um fato aconteceu realmente. O art. 9º da CLT<sup>36</sup>, acrescenta que se for descoberta a má-fé, para esconder a realidade e fraudar normas trabalhistas, tudo o que foi declarado será desconsiderado e levará em

<sup>32</sup> LONGHINI, Maria Helena Coelho. **Assédio Moral no Trabalho**. Trabalho de Graduação. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0511230141.pdf>>. Acesso 24 de abril de 2017. p, 26.

<sup>33</sup> *Idem*.

<sup>34</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 50.

<sup>35</sup> RODRIGUEZ, Plá *apud* ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 50.

<sup>36</sup> **Art. 9º** - “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

consideração o que foi documentado.<sup>37</sup> Dentro dessa linha de pensamento, Josyanne Souza explica que:

O contrato de trabalho é um contrato-realidade, pois a relação de trabalho baseia-se na situação real em que o trabalhador se encontra. Portanto, prevalece o acordado entre as partes, pois na relação de emprego, deve pontificar sempre a verdade dos fatos sobre os acordos formais.<sup>38</sup>

O contrato realizado entre o empregado e o empregador deve apresentar fatos realistas para que se tenha as características de um contrato. Dessa forma, assegurando ao trabalhador todos os seus direitos trabalhistas.

#### 1.2.4- Princípio da proteção ao trabalhador

O princípio de proteção tem como principal função proteger o trabalhador, tendo em vista que o empregado é considerado o lado mais fraco na relação trabalhista. Dessa forma, para que o trabalhador não seja explorado, esse princípio busca garantir que o trabalhador tenha os seus direitos respeitados, assegurando assim uma igualdade jurídica, entre todos. Assim, nos dizeres de Adson Cruz:

O princípio supracitado refere-se à importância de proteger uma das partes essa parte protegida seria o empregado, esta proteção de o objetivo de igualar as partes, pois na relação empresa x empregado é notável que haja uma discrepância de ordem econômica, e este princípio está para colocar em pé de igualdade as partes inseridas no processo para que nenhum dos dois tenha vantagens sobre o outro já que o empregado é considerado como categoria subordinada já que deve obediência ao seu empregador no que tange as normas trabalhistas e da empresa onde o mesmo trabalha.<sup>39</sup>

Outro fator existente é que esse princípio também recebe o nome de princípio da tutela, uma vez que ele é considerado um princípio estrutural, que vai diminuir a autonomia das partes, assim, retornando à uma regra contratual.<sup>40</sup>

<sup>37</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 5.

<sup>38</sup> SOUZA, Josyanne Nazareth de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009 – (coleção Pockets Jurídicos/ Coordenadores Fernando Capez e Rodrigo Colgano), p. 39.

<sup>39</sup> CRUZ, Adson Pereira da. **Princípios do direito do trabalho - Análise acerca dos princípios referentes ao Direito do Trabalho, suas características e aplicações práticas**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>> Acesso em: 27 de junho de 2017.

<sup>40</sup> SOUZA, Josyanne Nazareth de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009 – (coleção Pockets Jurídicos/ Coordenadores Fernando Capez e Rodrigo Colgano), p. 36.

Como esse princípio é estrutural ele vai ajudar quando o Direito do Trabalho for elaborar novas normas jurídicas e também qual é o melhor momento para a sua aplicação em determinado caso.

Sendo assim, o princípio da proteção do trabalhador, é considerado um dos melhores para representar o trabalhador. Uma vez que, como já foi dito, esse princípio visa proteger os interesses do trabalhador. Além disso, esse princípio se divide em mais três princípios, sendo eles: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e condições mais benéficas.

#### 1.2.4.1- *In dubio pro operario*

O subprincípio do *in dubio pro operario* é aplicado quando ocorre um fato que pode gerar mais de uma escolha, dessa forma, o juiz deve escolher o que será mais favorável ao empregado.<sup>41</sup>

Por essa razão, Josyane Souza afirma que esse princípio “é aplicado quando existir dúvidas na interpretação da lei, ou seja, em matéria de direito”.<sup>42</sup> Levando-se em conta o que foi observado, a autora também afirma que esse subprincípio:

Se trata de técnica de interpretação: quando a norma permite interpretação dúbia ou mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que aproveita ao trabalhador. É importante lembrar que o direito do trabalho surgiu como uma técnica de proteção ao obreiro que, por ser economicamente hipossuficiente, estava por ajustar condições indignas de trabalho, aviltantes para o ser humano.<sup>43</sup>

Sendo assim, ele funciona como uma extensão ao princípio da proteção, garantindo que a parte mais fraca, no caso o trabalhador, seja protegido. Destarte, esse subprincípio só deve ser usado quando não for possível alcançar uma norma.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> GASPAR, Danilo. **SUBORDINAÇÃO POTENCIAL: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo : LTr, p. 71.

<sup>42</sup> SOUZA, Josyane Nazareth de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009 – (coleção Pockets Jurídicos/ Coordenadores Fernando Capez e Rodrigo Colgano), p. 34.

<sup>43</sup> CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju/SE. Evocati. 2011. p. 67.

<sup>44</sup> CRUZ, Adson Pereira da. **Princípios do direito do trabalho - Análise acerca dos princípios referentes ao Direito do Trabalho, suas características e aplicações práticas**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 27 de junho de 2017 às 15h20min.

#### 1.2.4.2- Norma mais favorável

A regra da norma mais favorável determina que, quando existir mais de uma norma que pode ser aplicada a algum caso, será escolhida aquela que vai ser mais favorável para o empregado.<sup>45</sup> Outro fator, é que, a norma mais favorável apresenta uma tripla função “é um princípio de elaboração da norma jurídica, de aplicação do direito do trabalho e de interpretação”<sup>46</sup>. Por isso tudo, é que se deve utilizar as normas que são consideradas mais favoráveis ao trabalhador.

Dentro dessa linha de pensamento, Adson Cruz explica que:

Dispõe que o magistrado ao se deparar com duas ou mais normas que versem sobre o mesmo assunto aplicar-se-á a norma mais favorável para o empregado, permitindo-se ao magistrado afastar-se da hierarquia das normas, ou seja, se houver conflito entre normas e uma for hierarquicamente superior à outra, mas a inferior for mais favorável à parte mais frágil esta será aplicada.<sup>47</sup>

Portanto, esse subprincípio não segue a hierarquia das normas, uma vez que, ao se verificar conflito entre norma, deve-se aplicar a que seja melhor para o trabalhador.

Por isso, o autor Diego Oliveira afirma que “em determinado acordo coletivo, dispositivos mais favoráveis ao trabalhador do que determinada lei, deve o acordo coletivo prevalecer, na busca da igualdade material”.<sup>48</sup>

#### 1.2.4.3- Condições mais benéficas

Esse subprincípio tem como função garantir condições seguras de trabalho ao trabalhador, ou seja, uma vez que uma norma seja estabelecida, ela somente será

<sup>45</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 53.

<sup>46</sup> SOUZA, Josyane Nazareth de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009 – (coleção Pockets Jurídicos/ Coordenadores Fernando Capez e Rodrigo Colgano), p. 34.

<sup>47</sup> CRUZ, Adson Pereira da. **Princípios do direito do trabalho - Análise acerca dos princípios referentes ao Direito do Trabalho, suas características e aplicações práticas**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 27 de junho de 2017 às 15h40min.

<sup>48</sup> OLIVEIRA, Diego. **Apostila de Direito do Trabalho**. Salvador/BA. Cejas. p. 5.

modificada para melhor. Dessa forma, as novas regras só atingem aqueles que forem contratados depois de sua criação.

Colaborando com essa ideia, o autor Diogo Oliveira afirma que esse subprincípio:

Determina que as condições mais favoráveis ao trabalhador, existentes no contrato aderem ao contrato com força de direito adquirido, prevalecendo, inclusive sobre norma posterior sobre a mesma matéria que venha retirar ou mitigar o direito do trabalhador. Este princípio é uma aplicação do princípio constitucional do direito adquirido, previsto no art. 5º, XXXVI, da CRFB/88.<sup>49</sup>

Vale acrescentar que a condição mais benéfica não irá garantir direito nas relações, convenções e acordos coletivos. Em relação a esse assunto a seguinte jurisprudência entende que:

TRIBUNAL: 2ª Região ACÓRDÃO NUM: 20050903238 DECISÃO: 06  
12 2005 TIPO: RO01 NUM: 00966 ANO: 2004 NÚMERO ÚNICO  
PROC: RO01 - 00966-1998-040-02-00 RECURSO ORDINÁRIO  
TURMA: 4ª ÓRGÃO JULGADOR - QUARTA TURMA  
PARTES:RECORRENTE(S):OVERPRINT EMBALAGENS  
TÉCNICAS LTDA RECORRIDO(S):JOSÉ VITÓRIO LAUREANO  
RELATOR: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS REVISOR(A)  
SERGIO WINNIK EMENTA TURNOS ININTERRUPTOS. JORNADA  
AMPLIADA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. É certo que o inciso XIV do  
artigo 7º da Constituição Federal ressalva a possibilidade de  
negociação coletiva no tocante à jornada em turnos ininterruptos.  
Todavia isso não significa que a empresa possa pura e simplesmente  
aumentar a carga horária sem o pagamento das horas extras daí  
decorrentes, implantando trabalho sem salário, a pretexto da  
incidência do princípio da autonomia coletiva. Inexistente antinomia  
entre as normas constitucionais, sua interpretação deve ser feita de  
modo a estabelecer perfeita harmonia entre os valores pelos quais  
velam seus diversos dispositivos. O art. 7º, caput da Carta Magna  
elevou à hierarquia constitucional o princípio da prevalência da  
norma mais benéfica, autorizando apenas a alteração in melius, ou  
seja, que tenha em vista a "melhoria da condição social do  
trabalhador". Assim, mesmo quando negociadas sob a complacência  
da entidade de classe, são írritas as cláusulas coletivas que ensejam  
ampliação da jornada constitucional sem qualquer contraprestação,  
sob pena de legitimar-se trabalho gratuito, em detrimento da  
dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, que são  
pilares da República (artigos 1º, incisos III e IV, 6º, 7º caput, e  
incisos, da Constituição Federal). DECISÃO por unanimidade de  
votos, dar provimento parcial ao recurso ordinário para determinar  
que a correção monetária seja apurada na formada fundamentação

---

<sup>49</sup> *Idem*.

do voto, que integra e complementa seu dispositivo, mantendo-se, no mais, a sentença de origem.<sup>50</sup>

Assim, a Constituição Federal afirma que princípio da condição mais benéfica, é mais importante do que o da autonomia coletiva. Permitindo apenas a mudança para melhorar as condições de trabalho do empregado.<sup>51</sup>

## 2- RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Existe uma grande diferenciação doutrinária entre relação de trabalho e relação de emprego, sendo a primeira relacionada a contratação de trabalho humano, onde uma pessoa vai trabalhar para outra sem que exista um vínculo empregatício entre elas e a segunda está relacionada a um tipo legal próprio, e diferente do primeiro, esse vai gerar um vínculo empregatício entre a pessoa contratada e aquele que vai contrata-la. A grande diferença entre relação de trabalho

---

<sup>50</sup> LONGHINI, Maria Helena Coelho. **Assédio Moral no Trabalho**. Trabalho de Graduação. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0511230141.pdf>>. Acesso 26 de abril de 2017. p, 24.

<sup>51</sup> *Idem*.

e relação de emprego é a subordinação. Pois ela está apenas presente nas chamadas relações de emprego.<sup>52</sup>

Barros apud Saulo Almeida acrescenta que:

Os contratos de atividade geram uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie. A relação de trabalho característica da Contemporaneidade é a relação de emprego assalariada, o que não quer dizer que não existam outros modos. [...] A relação de emprego é, portanto, uma espécie, obviamente não exclusiva, porém predominante por sua importância social, de relação de trabalho.<sup>53</sup>

Assim, a relação de trabalho não gera nenhum vínculo empregatício, enquanto a relação de emprego vai gerar esse vínculo.

## 2.1- RELAÇÃO DE TRABALHO

Relação de trabalho ocorre quando não existe um vínculo jurídico de uma pessoa com outra, com recebimento de pagamento pelo trabalho realizado. O trabalhador que se enquadra na relação de trabalho é aquele que não apresenta pelo menos um dos requisitos presentes no art. 3º da CLT<sup>54</sup> para o vínculo jurídico (não eventualidade; pessoalidade; subordinação e onerosidade). Haja vista que, para ter vínculo empregatício todos esses elementos deverão estar presentes.

A doutrina nos apresenta diversas formas de relação de trabalho, sendo as mais importantes e que serão analisadas nesse trabalho as de: trabalho autônomo, eventual, voluntário, estagiário e avulso.<sup>55</sup>

### 2.1.1- Trabalho Autônomo

---

<sup>52</sup> VENEZIANO, André Horta. **Direito e processo do trabalho**. – 5. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2012, p. 30.

<sup>53</sup> ALMEIDA, Saulo Donato de. **Assédio moral no local de trabalho**. Disponível em: <<http://www.unipac.br/site/bb/tcc/dir16.pdf>>. Acessado em: 18 de ago. de 2017, p 11.

<sup>54</sup> BRASIL. **Art. 3 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634289/artigo-3-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 21 de ago. de 2017.

<sup>55</sup> FALCO, Javert Guimarães. **Carreiras Tribunais: direito do trabalho, direito processual civil e direito processual do trabalho**. Cascavel : Alfacon. 2014, pg. 9.



Será considerado como trabalho autônomo aquele aonde não exista a figura de subordinação entre o contratado e o contratante. Como por exemplo, um pintor e um eletricitista, que na maioria das vezes trabalham em nome próprio. Em virtude das considerações apresentadas, não existirá a possibilidade de ter a caracterização do vínculo empregatício.

Levando em conta o que foi apresentado com os fatos expostos, a autora, Aline Barros afirma que:

No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos.<sup>56</sup>

Sendo assim, esse trabalhador autônomo irá ser responsável solidariamente pelo que vier acontecer com ele, uma vez que ele não é subordinado a ninguém, sendo essa a grande diferença entre empregado e autônomo.

Ainda convém mencionar que além da falta de subordinação no trabalho autônomo, também existe a falta da pessoalidade, podendo ser substituído por outra pessoa sem gerar problemas trabalhistas.<sup>57</sup> No entanto, vale salientar que o contratante pode acrescentar uma cláusula para que exista a pessoalidade, sem que exista a subordinação. Isso pode acontecer porque algumas áreas exigem profissionais qualificados (como por exemplo, advogado e médico), dessa forma poderá ser exigida a pessoalidade.<sup>58</sup>

As jurisprudências abaixo apresentam casos em que não foi declarado o vínculo empregatício, pois não seguem os requisitos do art. 3º, da CLT:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA. TRANSPORTE DE MERCADORIAS. VÍNCULO DE

<sup>56</sup> BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**.- 10. ed. – São Paulo : LTr, 2016, p. 145.

<sup>57</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. — 15. ed. — São Paulo : LTr, 2016, p. 358.

<sup>58</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. — 15. ed. — São Paulo : LTr, 2016, p. 360.

EMPREGO NÃO RECONHECIDO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DA PESSOALIDADE E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. PREQUESTIONAMENTO INEXISTENTE. VIOLAÇÃO LITERAL DE DISPOSIÇÃO DE LEI FEDERAL NÃO DEMONSTRADA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADA. 1. Se o Tribunal Regional não analisou a questão à luz da apontada violação dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC, nem foi instado a fazê-lo por meio de embargos de declaração, evidencia-se a ausência de prequestionamento. De outra parte, se a Corte de origem não menciona eventual confissão da reclamada, segundo alegação do reclamante, resulta inviável aferir eventual mácula ao art. 348 do CPC. Aplicação da Súmula 297/TST 2. Hipótese em que o Tribunal Regional, com suporte na prova oral, principalmente no depoimento pessoal do próprio reclamante, foi categórico ao reputar ausentes os requisitos da subordinação e da pessoalidade, resultam incólumes os arts. 2º e 3º da CLT e 4º, § 1º, da Lei 11.442/2007. 2. Não se configura a pretendida divergência jurisprudencial quando os arestos trazidos mostram-se inservíveis. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 890520115030042 89-05.2011.5.03.0042, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 15/08/2012, 1ª Turma).<sup>59</sup>

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO RECONHECIMENTO. AUSÊNCIA DA NÃO EVENTUALIDADE. TRABALHADOR AUTÔNOMO. CARACTERIZAÇÃO. REFORMA DA SENTENÇA. In casu, tendo sido contraposto fato impeditivo ao direito Obreiro vindicado, o encargo probatório acerca da natureza jurídica da relação de trabalho havida entre as Partes incumbiu à Demandada, a teor do disposto nos artigos 818, da CLT, e 333, inciso II, do CPC, este de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, que satisfaz a contento a comprovação da sua tese de que a Reclamante prestou serviços como autônoma. Assim, demonstrada a inexistência dos elementos configuradores da relação de Emprego, a teor do artigo 3º, da CLT, notadamente a não eventualidade, não há que se falar em reconhecimento de Vínculo de Emprego, reformando-se a Sentença que neste sentido não se posicionou. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TRT-20 - RO: 2011820105200015 SE 0000201-18.2010.5.20.0015, Data de Publicação: 25/11/2010).<sup>60</sup>

Ou seja, deve-se ter subordinação, onerosidade, não eventualidade, pessoalidade, para que se tenha o vínculo empregatício. O que não acontece no

<sup>59</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº AIRR 890520115030042 89-05.2011.5.03.0042**. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22094721/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-890520115030042-89-0520115030042-tst?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 23 de ago de 2017.

<sup>60</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 0000201-18.2010.5.20.0015**. Partes: Francisco Nunes Cariri, Maria Auxiliadora de Souza Fernandes. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19691679/recurso-ordinario-ro-2011820105200015-se-0000201-1820105200015>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

trabalho autônomo, desta forma, o trabalho autônomo não gera um vínculo empregatício.

### 2.1.2- Trabalho Eventual

O trabalho eventual é aquele que não tem um dia fixo para ser realizado e é de curta duração, não tendo relação alguma com a atividade-fim da empresa, ou seja, o trabalhador apenas será chamado para realizar um trabalho naquele momento, como exemplo pode-se citar o garçom e o fotógrafo.<sup>61</sup>

A propósito, diversos doutrinadores afirmam que esse é o tipo que chega mais perto de uma relação de emprego, uma vez que mesmo não existindo a não eventualidade, existe as características de pessoalidade, subordinação e de onerosidade.<sup>62</sup>

O autor André Veneziado acrescenta que, o trabalhador eventual:

É um trabalhador subordinado, porém o que afasta o vínculo empregatício é a curta duração dos serviços prestados, ou seja, trabalhador eventual é um trabalhador subordinado, mas seu trabalho é de curta duração. Nisso é que se distingue do trabalhador autônomo e se aproxima do empregado.<sup>63</sup>

Além disso, a autora Alice Barros também afirma que o trabalho eventual “é aquele que não se insere no âmbito das atividades normais de uma empresa, como é o caso de um técnico chamado momentaneamente para reparar o elevador de um estabelecimento comercial [...] Ele não se fixa a uma fonte de trabalho”.<sup>64</sup>

A seguinte jurisprudência apresenta um caso de trabalho eventual:

RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHO EVENTUAL. Comprovado que a prestação do serviço, no período não anotado, ativou-se de forma eventual, não se cogita de reconhecimento do vínculo empregatício

<sup>61</sup> FALCO, Javert Guimarães. **Carreiras Tribunais: direito do trabalho, direito processual civil e direito processual do trabalho**. Cascavel : Alfacon. 2014, pg. 9.

<sup>62</sup> GALLI, Rafael Altafin. **Direito do trabalho I**. Rio de Janeiro: SESES, 2016, p. 37.

<sup>63</sup> VENEZIANO, André Horta. **Direito e processo do trabalho**. – 5. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2012, p. 44.

<sup>64</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**.- 10. ed. – São Paulo : LTr, 2016, p. 148.

no período em questão. A prestação de serviço que se faz dentro dos -fins operacionais do empreendimento- não caracteriza vínculo empregatício, quando comprovada a eventualidade, como é a hipótese. Recurso a que se nega provimento. (TRT-1 - RO: 6481320115010431 RJ, Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro, Data de Julgamento: 28/08/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 05-09-2012).<sup>65</sup>

Outra jurisprudência que segue essa linha é a seguinte:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TRABALHO EVENTUAL. Havendo prestação de serviços de curta duração (uma semana), para trabalhar em obra certa (construção de uma granja), reconhece-se a eventualidade da prestação de trabalho, não havendo que se falar em vínculo empregatício. (TRT-15 - RO: 3727920125150035 SP 086978/2012-PATR, Relator: LUIZ ROBERTO NUNES, Data de Publicação: 31/10/2012).<sup>66</sup>

Então, será considerado como trabalhador eventual aquele que não trabalha com habitualidade, tendo em vista que, ele apenas será chamado quando e se for necessário, o que por si só não obedece às outras regras determinantes para gerar um vínculo empregatício.

### 2.1.3- Trabalho Voluntário

Entende-se por trabalho voluntário aquele que a pessoa realiza trabalhos para uma entidade pública ou privada, que tem como principais características funções educacionais e assistência social, e não recebem remuneração por esse serviço prestado.<sup>67</sup> De fato, a Lei 9.608/1998 dispõe que:

**Art. 1º** Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não

<sup>65</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 6481320115010431**. Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24839519/recurso-ordinario-ro-6481320115010431-rj-trt-1#!>>. Acesso em: 22 de agosto de 2017.

<sup>66</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 3727920125150035**. Relator: Luiz Roberto Nunes. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24593414/recurso-ordinario-ro-3727920125150035-sp-086978-2012-patr-trt-15>>. Acesso em: 22 de agosto de 2017.

<sup>67</sup> FALCO, Javert Guimarães. **Carreiras Tribunais: direito do trabalho, direito processual civil e direito processual do trabalho**. Cascavel : Alfacon. 2014, pg. 9.

lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016).

**Parágrafo único.** O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.<sup>68</sup>

Pode-se observar na seguinte decisão, a aceitação do trabalho voluntário, onde a reclamada tentou provar que era funcionária em uma instituição religiosa, onde ajudava de forma voluntária.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS CARACTERIZADORES. TRABALHO VOLUNTÁRIO. A atividade desenvolvida insere-se no conceito de trabalho voluntário, já que prestada com ânimo e causa benevolentes. Recurso Ordinário da reclamante conhecido e não provido. (TRT-1 - RO: 00008473420135010247 RJ, Relator: Marcia Leite Nery, Data de Julgamento: 29/04/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 14/05/2014).<sup>69</sup>

Já a seguinte jurisprudência fala acerca das características de trabalho voluntário:

VÍNCULO DE EMPREGO X SERVIÇO VOLUNTÁRIO. São características do serviço voluntário o trabalho não remunerado, prestado por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos e a existência de termo escrito de adesão. Presentes esses aspectos não há se falar em vínculo empregatício. Recurso a que se nega provimento. (TRT-18 387200924118004 GO 00387-2009-241-18-00-4, Relator: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano III, Nº 179, de 01.10.2009, pág.35.).<sup>70</sup>

Dado o exposto, não existe um vínculo empregatício entre a entidade e o trabalhador voluntário, uma vez que não existe a remuneração. Entretanto, existem casos em que o trabalhador recebera um reembolso para despesas indispensáveis

<sup>68</sup> BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

<sup>69</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 00008473420135010247**. Relator: Marcia Leite Nery. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120115183/recurso-ordinario-ro-8473420135010247-rj/inteiro-teor-120115280?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

<sup>70</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 00387-2009-241-18-00-4**. Relator: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18901983/387200924118004-go-00387-2009-241-18-00-4>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

para se efetuar o serviço, e esse ressarcimento não caracteriza uma remuneração, isso pode ser visto no art. 3º da Lei n. 9.608/98: o “prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias”.<sup>71</sup>

Ademais Barros apud Galli afirma que:

A lei não estabelece qualquer tipo de distinção quanto à função a ser executada pelo voluntário, tampouco quanto à existência ou não de subordinação jurídica, quando é sabido que mesmo na organização de trabalho voluntário também se exige um mínimo de ordens para dividir o trabalho e elaborar a escala de comparecimento.<sup>72</sup>

Assim, não existe uma subordinação no trabalho voluntário, o que ele exige é que tenha um consenso na função de cada envolvido, para que dessa forma não exista uma confusão na hora de realizar suas tarefas.

#### 2.1.4- Trabalho do Estagiário

O estágio é reservado para estudantes, sendo exigido para a conclusão de um curso, podendo ser obrigatório ou não obrigatório. O primeiro tipo é obrigatório, pois será exigido para obtenção de diploma e o segundo será acrescentado à carga horária do estudante.<sup>73</sup> Portanto o artigo 1º da lei 11.788/2008 afirma que:

**Art. 1º** - Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.<sup>74</sup>

<sup>71</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. — 15. ed. — São Paulo : LTr, 2016, p. 372.

<sup>72</sup> GALLI, Rafael Altafin. **Direito do trabalho I**. Rio de Janeiro: SESES, 2016, p. 47.

<sup>73</sup> FALCO, Javert Guimarães. **Carreiras Tribunais: direito do trabalho, direito processual civil e direito processual do trabalho**. Cascavel : Alfacon. 2014, pg. 9.

<sup>74</sup> BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm)>. Acesso em: 05 de agosto de 2017.

O estágio é realizado em um ambiente de trabalho, semelhante ao que o estudante será exposto ao terminar os estudos, de maneira a preparar o estudante para quando ele for ingressar no mercado de trabalho referente a sua área de estudo.

Vale salientar que, o estágio não é considerado um emprego, não existindo vínculo empregatício. Todavia, se não seguir os requisitos abaixo será declarado vínculo empregatício.

1. matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;
2. celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
3. compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.<sup>75</sup>

Pode se observar na seguinte jurisprudência, o reconhecimento do trabalho de estágio.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDO. CONTRADIÇÃO. A c. Turma foi categórica no sentido de que não houve desvirtuamento do contrato de estágio, não havendo reconhecimento de vínculo de emprego. Assim, o Autor só faria jus ao alegado recolhimento do FGTS e da multa de 40%, conforme entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 366 da SBDI-1 do TST e da Súmula nº 363 do TST caso tivesse sido reconhecido o desvirtuamento do contrato de estágio, se presentes os requisitos da relação de emprego, o que não ocorreu na espécie, conforme assentado pelo Tribunal Regional. Embargos de declaração conhecidos e providos para prestar esclarecimento sem conferir efeito modificativo ao julgado. (TST - ED-AIRR: 8181920105040016, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 06/05/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015).<sup>76</sup>

Outro fator existente é que, o estagiário poderá ter alguns direitos expressos em lei, como, por exemplo, ter sua carga de trabalho diminuída pela metade em

<sup>75</sup> VENEZIANO, André Horta. **Direito e processo do trabalho**. – 5. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2012, p. 48.

<sup>76</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Embargos de Declaração nº 8181920105040016**. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186860732/embargos-declaratorios-agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ed-airr-8181920105040016>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

época de prova; estágio por até dois anos, exceto para portador de deficiência; bolsa estágio.<sup>77</sup>

A jurisprudência a seguir nos mostra um exemplo do não vínculo empregatício de um estagiário.

PROCESSUAL CIVIL. PREVIDENCIÁRIO. DECLARATÓRIA. RECONHECIMENTO DE TEMPO DE SERVIÇO. ESTAGIÁRIO. CURSO PROFISSIONALIZANTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO RECONHECIMENTO. ART. 4º DA LEI Nº 6.494/77 E DECRETO Nº 611/92. 1 - A ação declaratória é instrumento processual adequado para dirimir incerteza sobre a existência de uma relação jurídica, sendo, portanto, meio hábil para reconhecimento de tempo de serviço para fins previdenciários. Inteligência da Súmula 242 do C. STJ. 2 - Preceitua a Lei nº 6.494 de 7 de dezembro de 1977, que dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo, em seu art. 4º, que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais. 3 - O Decreto 611/92, em seu art. 6º, contemplou o estagiário que presta serviço à empresa, em desacordo com os termos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. [...] 6 - A obrigatoriedade do cumprimento de horas regulamentares, como condição indispensável à conclusão da formação profissional, não confere ao estágio o caráter de subordinação atribuído ao vínculo empregatício. 7- Apelação improvida. (TRF-3 - AC: 81063 SP 1999.03.99.081063-4, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL NELSON BERNARDES, Data de Julgamento: 17/08/2009, NONA TURMA).<sup>78</sup>

Aqui fica claro que o trabalho de estágio não foi considerado um vínculo empregatício, pois estava claro que era obedecida a relação de estágio.

### 2.1.5- Trabalho Avulso

O trabalhador avulso é aquele que trabalha para diversas empresas no meio rural ou urbano, não gerando um vínculo empregatício. Além disso, o artigo 7º, inciso

<sup>77</sup> FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri, SP : Manole, 2011. p. 13.

<sup>78</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **AC 81063 SP 1999.03.99.081063-4**. Relator: Desembargador Federal Nelson Bernardes. Disponível em: <<https://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17820231/apelacao-civel-ac-81063-sp-19990399081063-4-trf3>>. Acesso em: 23 ago. 2017.



XXXIV da CRFB/88 afirma que o trabalhador avulso poderá ter os direitos que são estabelecidos ao trabalhador que tem um vínculo de emprego permanente.

Como base para essas considerações, temos a Lei 12.023/2009 que diz respeito sobre esse assunto, que cabe ao sindicato Órgão Gestor de Mão de obra mais conhecido como OGMO, pagar aos trabalhadores os seus benefícios “no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso”<sup>79</sup>.

Vale acrescentar também, que quando ocorrer algum caso de inadimplência, será de responsabilidade do sindicato tomar as devidas medidas. Além disso, os trabalhadores avulsos têm os direitos que são estabelecidos aos trabalhadores com vínculo empregatício, sendo eles:

Pagar ao sindicato os valores devidos pelos serviços prestados ou dias trabalhados, acrescidos dos percentuais relativos a repouso remunerado, 13º salário e férias acrescidas de 1/3 (um terço), para viabilizar o pagamento do trabalhador avulso, bem como os percentuais referentes aos adicionais extraordinários e noturnos; (b) efetuar o pagamento a que se refere o inciso I, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do encerramento do trabalho requisitado; (c) recolher os valores devidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, acrescido dos percentuais relativos ao 13º salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal (observem que os encargos sociais são de responsabilidade do tomador, bem diferente, portanto, da típica terceirização).<sup>80</sup>

Dessa forma, o trabalhador avulso terá direito ao “13º., Férias mais 1/3, FGTS, RSR, adicional noturno, horas extras, proteção da jornada de trabalho e seus intervalos mínimos de repouso inter e entre jornadas, remuneração não inferior ao mínimo”.<sup>81</sup>

Um exemplo da não caracterização de vínculo empregatício no trabalho avulso seria a seguinte decisão.

---

<sup>79</sup> CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016, p.44.

<sup>80</sup> *Idem*.

<sup>81</sup>SERRADILHA, Sílvia. Disponível em: <<http://silviaserradilhadt.blogspot.com.br/2012/09/trabalhadores-avulsos.html>>. Acesso em 12 de agosto de 2017.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TRABALHADOR AVULSO. Hipótese em que restou descaracterizado o vínculo empregatício alegado, diante da prova contida nos autos no sentido de que o reclamante laborou na condição de trabalhador avulso, intermediado pelo Sindicato agenciador dos serviços em favor da empresa contratada para realizar o transporte de mercadorias. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT-4 - RO: 00009074520125040251 RS 0000907-45.2012.5.04.0251, Relator: FLÁVIA LORENA PACHECO, Data de Julgamento: 10/04/2014, 1ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha).<sup>82</sup>

Nessa ação, o reclamante não conseguiu comprovar seu vínculo com a empresa, sendo declarado como trabalhador avulso. Assim como a seguinte jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO - TRABALHO EVENTUAL - “BISCATE” - VÍNCULO EMPREGATÍCIO INEXISTENTE -DESPROVIMENTO. 1. A hipótese delineada nos autos é a de um clássico trabalhador eventual, que se oferece à realização de um “bico”, um “biscate”, prestando serviços de forma transitória, sem a continuidade a que alude o artigo 3º da CLT e que é própria de uma relação empregatícia, cuja atividade se desenvolve para complementar os ganhos do trabalhador, mas sem a finalidade de formação de um contrato de emprego, o que, muitas vezes, é até desfavorável ao “biscateiro”, vez que este continua a exercer sua profissão regularmente, a qual é mais vantajosa do que o serviço extra contratado. Diante dessa constatação, é de se manter irretocável a decisão que negou o elo empregatício. 2. Recurso ordinário desprovido. (Processo: RO - 0001302-40.2011.5.06.0211, Redator: Pedro Paulo Pereira Nóbrega, Data de julgamento: 07/06/2012, Quarta Turma, Data de publicação: 17/07/2012) (TRT-6 - RO: 00013024020115060211, Data de Julgamento: 07/06/2012, Quarta Turma).<sup>83</sup>

Nesse caso, a condição de trabalho avulso já era de conhecimento do trabalhador, haja vista, que não existia a continuidade na contratação, ficando assim impedida a vinculação empregatícia.

## 2.2- RELAÇÃO DE EMPREGO

<sup>82</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº RO 00009074520125040251 RS 0000907-45.2012.5.04.0251**. Relator: Flávia Lorena Pacheco. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120115183/recurso-ordinario-ro-8473420135010247-rj/inteiro-teor-120115280?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

<sup>83</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 00013024020115060211**. Relator: Pedro Paulo Pereira Nóbrega. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/420455217/recurso-ordinario-ro-13024020115060211>>. Acesso em: 24 ago. 2017.

Para que exista uma relação de emprego deve-se verificar elementos para a sua composição, sendo que, existindo a falta de pelo menos um desses elementos não vai existir uma relação de emprego, o que não quer dizer que vai deixar de existir uma relação de trabalho.

Portanto, para que seja considerada uma relação empregatícia deve existir elementos de: pessoa física, não eventualidade (habitualidade), subordinação, onerosidade e pessoalidade.

### 2.2.1- Não eventualidade (habitualidade)

Esse elemento analisa qual é a frequência que o empregado realiza o seu trabalho. Não podendo o serviço ser eventual, ou seja, ele não é apenas chamado para realizar um trabalho sem dia fixo. Em vista os argumentos apresentados, Carla Romar afirma que:

As obrigações das partes se **prolongam no tempo**, com **efeitos contínuos**. O trabalho deve, portanto, ser *não eventual*, o que significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade, da mesma forma que as obrigações do empregador em relação aos benefícios trabalhistas assegurados ao empregado permanecem enquanto durar a relação de emprego. O trabalho prestado como decorrência da relação de emprego não é esporádico, não é eventual, não ocorre de vez em quando, mas exige do trabalhador um comprometimento de execução contínua de atividades com as quais o empregador pode certamente contar". (Grifo do autor)<sup>84</sup>

O trabalho não eventual, não pode ser considerado um assunto fácil de ser conceituado, pois a doutrina nos apresenta várias definições sobre esse assunto, porém a mais aceita é a Teoria dos Fins do Empreendimento, ao qual considera o trabalho não eventual aquele que é prestado de forma contínua, ou seja, ele não depende de um evento para ser necessário, devendo ter sempre habitualidade, continuidade e ser permanente.<sup>85</sup>

Colaborando com esses dados, Yone Frediani conclui que:

---

<sup>84</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 91.

<sup>85</sup> *ibidem*, p. 99.

A prestação de serviço é realizada em caráter duradouro em oposição ao trabalho realizado de forma eventual. Assim, a prestação de serviços há de ser prorrogada no tempo, sem determinação de prazo, pratica esta que constitui a regra do ordenamento pátrio, vale dizer prestação de serviços de forma contínua (princípio da continuidade do contrato de trabalho).<sup>86</sup>

Em suma, o trabalho não terá eventualidade, pois, assim como diz o nome, o trabalho não será realizado de forma eventual, ou seja, o trabalho será de forma contínua.

### 2.2.2- Subordinação

Para que exista a subordinação, o trabalhador deve cumprir as ordens que são estabelecidas pelo empregador. Será da responsabilidade do empregador o que acontecer com o seu funcionário dentro da empresa. Sendo que quanto maior for a diferença hierárquica, maior será o seu poder sobre o empregado, sendo da responsabilidade dele dividir as obrigações para cada trabalhador.<sup>87</sup>

De acordo com Carla Romar, existem diferentes tipos de subordinação, destacando-se:

- **Subordinação econômica** — leva em conta a dependência econômica do empregado em relação ao seu empregador e tem por base a ideia de que o empregado recebe ordens do empregador e as cumpre porque depende economicamente da remuneração que recebe para o sustento próprio e de sua família;
- **Subordinação técnica** — existe uma suposta prevalência dos conhecimentos técnicos do empregador em relação aos do empregado, o que determinaria a necessidade de que este último acate as ordens e determinações do primeiro para a execução dos serviços;
- **Dependência social** — o empregado cumpre as ordens do empregador porque o interesse social da empresa exige uma estrutura perfeita de organização do trabalho, para que se possa atingir um bem comum de ordem econômico-social. (grifo do autor)<sup>88</sup>

<sup>86</sup> FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri, SP : Manole, 2011. p. 10.

<sup>87</sup> VENEZIANO, André Horta. **Direito e processo do trabalho**. – 5. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2012, p. 44.

<sup>88</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 91.

Além disso, conforme o afirma o art. 6º, § ú da CLT, da Lei n 12.551/2011:

**Art. 6º** - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

**Parágrafo único.** Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.<sup>89</sup>

Portanto, com o avanço da tecnologia, tem se alterado o local de trabalho de determinados empregados, tendo em vista que, alguns funcionários realizam suas funções fora da empresa, por exemplo, os que trabalham dentro de casa. Dito isso, afirma que, passou a não diferenciar o trabalho realizada na empresa, em casa e à distância. Porém, os elementos da relação de emprego devem estar presentes.<sup>90</sup>

Como o empregado será subordinado ao seu empregador, ele deverá aceitar as ordens e regras incorporadas a empresa por esses, a não ser que elas venham a ferir a sua dignidade. Então, se as normas e regras estiverem dentro da lei o empregador terá direito a aplicar penalidades ao seu empregado, sendo elas “advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa”<sup>91</sup> se por acaso algum funcionário se negar a fazer o trabalho que lhe foi auferido por seu superior hierárquico.

Dessa forma, Yone Frediani completa que a subordinação “constitui o aspecto mais importante da relação de emprego, na medida em que sujeita permanentemente o empregado às ordens e diretrizes emanadas do empregador”.<sup>92</sup> Logo, essa é a característica principal para se ter a vinculação empregatícia.

### 2.2.3- Onerosidade

<sup>89</sup> BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em: 21 de agosto de 2017.

<sup>90</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado.** Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 92.

<sup>91</sup> SARAIVA, Renato. **Como se preparar para o Exame de Ordem, 1.ª fase : trabalho : direito material e processual** /; Rafael Tonassi Souto. - 13. ed. - Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2014, p. 27.

<sup>92</sup> FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho.** Barueri, SP : Manole, 2011. p. 11.

É a prestação paga pelo empregador ao trabalhador pelos seus serviços prestados a empresa. Além disso, conforme afirma o autor César Basile, a onerosidade é uma “derivação de ‘ônus’, ela se fará presente sempre que o tomador dos serviços se comprometer ao cumprimento de uma obrigação, seja de pagar (dinheiro ou utilidade), de dar, de fazer ou de não fazer”.<sup>93</sup>

Ademais a onerosidade pode ser tanto objetiva como subjetiva:

(1) A onerosidade é **objetiva**: pelo **fato contraprestação**. Se houve contraprestação, o contrato é oneroso.

(2) A onerosidade é **subjetiva**: necessidade do empregado em **receber a contraprestação para a sua subsistência**. Contudo, não interessa se o empregado quer ou não trabalhar. (grifo do autor)<sup>94</sup>

Vale salientar, que mesmo se o trabalhador prestar serviço em troca de moradia, alimento etc., ele ainda se enquadra em onerosidade, pois ainda está recebendo algo para realizar o trabalho.<sup>95</sup> Contudo, se o empregador não paga de nenhuma forma pelo trabalho, não vai existir um vínculo empregatício, dessa forma o trabalho passa a ser voluntário.<sup>96</sup>

## 2.2.4- Pessoalidade

O empregado deve ele mesmo realizar suas funções, não podendo ser substituído por outra pessoa. Do mesmo modo, Carla Romar afirma que:

Empregado é um trabalhador que presta serviços pessoalmente, isto é, não pode fazer-se substituir por terceiros (**art. 2º, caput**). Portanto, na relação de emprego **o trabalho prestado tem caráter infungível**, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa (salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar). (grifo do autor)<sup>97</sup>

<sup>93</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p.49.

<sup>94</sup> ALELUIA, Thais Mendonça. **Direito do Trabalho**. 2. Ed. Salvador. JusPodvm, 2015, p. 80.

<sup>95</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p.49.

<sup>96</sup> OLIVEIRA, Diego. **Apostila de Direito do Trabalho**. Salvador/BA. Cejas. p. 10.

<sup>97</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 91.

Dado o exposto, pode-se afirmar que esse tipo de relação jurídica não visa o serviço e sim quem vai realiza-lo. Pois, o empregado não poderá ser substituído, a não ser em casos isolados, e com a autorização do empregador.<sup>98</sup>

Cada empresa tem as qualificações que eles esperam da pessoa que será contratada por eles, então se eles contratam uma pessoa, eles esperam que o serviço seja realizado por ela e não por outrem. Então, quando for possível que exista a substituição de um empregado não será considerado um contrato de emprego, e sim um contrato diverso.<sup>99</sup>

Entretanto, existem situações em que possa ter a substituição do empregado sem que se prejudique a personalidade do mesmo, como por exemplo as férias e licença-gestante. Nesses dois exemplos, o funcionário será apenas afastado temporariamente da sua função, podendo o empregador colocar outro funcionário no lugar do afastado até esse retornar a empresa, dessa forma não gera uma descaracterização da personalidade.<sup>100</sup>

Em face aos dados apresentados, o autor Mauricio Delgado afirma que:

A ocorrência da substituição tende a configurar, com respeito ao trabalhador substituto, uma situação jurídica nova. Tratando-se o substituto de empregado da mesma empresa, e não sendo a substituição meramente eventual, deverá ser beneficiado, temporariamente, pelas vantagens inerentes ao cargo ocupado (art. 450, CLT; Súmula 159, I, TST).<sup>101</sup>

Concluindo que, o empregado não poderá ser substituído por outro, a não ser em casos como quando o funcionário sair de férias, ou tirar licença. Nesses casos o empregado poderá sim ser substituído por outro da mesma empresa, tendo garantido seu emprego, com o mesmo cargo.

---

<sup>98</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado** – 4.<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 140.

<sup>99</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho – 3. ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 62.

<sup>100</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. — 15. ed. — São Paulo : LTr, 2016, p. 302.

<sup>101</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. — 15. ed. — São Paulo : LTr, 2016, p. 302.

### **3- ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O assédio moral não pode ser considerado um tema novo, uma vez que existe desde os primórdios da humanidade, fazendo com que esse tipo de assédio seja tão antigo quanto o próprio trabalho. Pode-se dizer que muitos trabalhadores escondem que sofrem esse tipo de assédio por serem tratados como pessoas exageradas, por medo de perder o emprego, levando esses trabalhadores a ficarem calados ou até mesmo porque se sentem culpadas pelo assédio.

Dessa forma o assédio moral só passou a ser tratado como algo sério nos últimos anos. Tendo em vista que o assediador tinha uma sensação de impunidade



e que é difícil comprovar esse tipo de assédio, o número de ocorrência de assédio moral só fez aumentar, uma vez que foi dada maior relevância ao tema.<sup>102</sup>

A psiquiatra Marie-France Hirigoyen apud Sergio Teixeira define o assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, 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”.<sup>103</sup>

Com relação a isso, o autor Delgado apud Teixeira também define o assédio moral:

Como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da auto-estima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves.<sup>104</sup>

Dessa forma, o objetivo do assediador é prejudicar o emocional da sua vítima, para que ela não consiga mais prestar seus serviços para a empresa.

### 3.1- ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Assédio sexual, ocorre quando a pessoa sofre abuso em relação ao seu físico. Sendo que na maioria das vezes as vítimas são mulheres, pois são consideradas um sexo frágil. Pode acontecer, por exemplo, quando alguém da empresa tem “mania” de ficar tocando de forma indevida outra pessoa, gerando um desconforto para a vítima, que muitas vezes por precisar tanto do emprego acaba escondendo que sofre esse tipo de violência na empresa.<sup>105</sup>

Dito isso, o artigo 216-A, do Código Penal traz que: “constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Prevalendo-se o agente da

---

<sup>102</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres et al. **Acesso à Justiça do Trabalho na Pós-modernidade: Temas de Direito e Processo do Trabalho e suas inquietações na sociedade contemporânea**. Nossa Livraria: Recife, 2016, p. 207.

<sup>103</sup> *ibidem*, p. 208.

<sup>104</sup> *Idem*.

<sup>105</sup> CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. **Direito do Trabalho**. 6º ed.rev.e atual. – São Paulo : Saraiva, 2010, p. 233.

sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.<sup>106</sup>

Porém, essa definição não é suficiente, uma vez que, na seara penalista só se tem o assédio quando o assediador fizer parte de um cargo superior ao da vítima. Destarte, na área trabalhista, o cargo hierárquico não é levado em conta para ser declarado o assédio.<sup>107</sup>

Acrescenta-se também que o assédio sexual é considerado como uma atitude que não é aceita por quem o sofre. Não podendo ser confundido com um flerte inocente, haja vista que, muitos relacionamentos surgem entre colegas de trabalho. Dessa forma, apenas pode ser considerado assédio sexual quando o assediador ultrapassa os limites, deixando o assediado constrangido.<sup>108</sup>

Além disso, o assediado deve deixar claro ao assediador que não está de acordo com as suas atitudes, pois as vezes a pessoa não sabe que está constrangendo o colega de trabalho e pode ser apenas uma confusão, porém se o assediador não mudar as suas atitudes ficará claro que essa é de fato a seu intenção.

Vale salientar que existem dois tipos de assédio sexual, sendo eles o: assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação.

### **3.1.1- Assédio sexual por chantagem**

O assédio sexual por chantagem acontece quando um superior hierárquico exige a um subordinado que realize atividades sexuais com ele ou até mesmo com outrem, usando o emprego como uma forma de forçar o subordinado a realizar essa atividade, ou seja, é o superior hierárquico que é o assediador, e usa de sua função como forma de ameaçar a vítima.<sup>109</sup> Vale acrescentar que, nem sempre essa

---

<sup>106</sup> BRASIL. **Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103275/codigo-penal-decreto-lei-2848-40#art-216A>>. Acesso em: 16 de agosto de 2017.

<sup>107</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres et al. **Acesso à Justiça do Trabalho na Pós-modernidade: Temas de Direito e Processo do Trabalho e suas inquietações na sociedade contemporânea**. Nossa Livraria: Recife, 2016, p. 211.

<sup>108</sup> FILHO, Rodolfo Pamplona. **Assédio sexual: questões conceituais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun.2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

<sup>109</sup> CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. **Direito do Trabalho**. 6º ed.rev.e atual. – São Paulo : Saraiva, 2010, p. 231.

ameaça é com a oferta de se garantir o emprego, mas também como uma forma de receber algum benefício e troca da realização de atividade sexual.

O assédio sexual por chantagem é a forma mais comum de assédio, e mesmo sendo tratada no Direito brasileiro pela seara penal, ele se aplica a relação trabalhista. Haja vista que, o assédio sexual, principalmente o por ameaça é bastante praticado dentro de empresas.<sup>110</sup>

### 3.1.2- Assédio sexual por intimidação

O assédio sexual por intimidação também é chamado de assédio sexual ambiental, sendo aquele que, segundo Maria Cunha, caracteriza-se por meio de “incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais, verbais ou físicas, ou outras da mesma índole, com o intuito de prejudicar a atuação laboral da pessoa”.<sup>111</sup> Ou seja, o assédio sexual por intimidação geralmente acontece de forma verbal, o que causa um prejuízo ao trabalho do assediado.

Além disso, vale acrescentar que diferente do assédio sexual por chantagem, que tem uma diferença de nível hierárquico entre o assediador e o assediado, o assédio sexual por intimidação acontece entre pessoas que estão no mesmo nível hierárquico da empresa.<sup>112</sup>

De acordo com Rodolfo Pamplona, as características desse assédio sexual são:

Abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; separá-lo dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; condutas "sexistas" generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito, ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios ou recompensas; exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, assim como colocar nas paredes do local de trabalho imagens de tal natureza; apalpadelas,

<sup>110</sup> FILHO, Rodolfo Pamplona. **Assédio sexual: questões conceituais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun.2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

<sup>111</sup> CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. **Direito do Trabalho**. 6º ed.rev.e atual. – São Paulo : Saraiva, 2010, p. 231.

<sup>112</sup> FILHO, Rodolfo Pamplona. **Assédio sexual: questões conceituais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun.2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

fricções ou beliscões deliberados e ofensivos; qualquer exercício de violência física ou verbal.<sup>113</sup>

Todavia, mesmo o assédio sexual por intimidação não sendo acrescido a nenhuma lei, ele deve ser combatido na área trabalhista e qualquer outra que por ventura ele venha a acontecer.

Destarte, como muitas vezes a vítima não consegue diferenciar o tipo de assédio que está sofrendo, tendo em vista, que podem achar que estão sofrendo um assédio moral, sendo que na verdade está sendo vítima de um assédio sexual, é de suma importância fazer a sua diferenciação como o assédio moral, pois os dois tipos de assédio estão cada vez mais presentes no ambiente de trabalho.<sup>114</sup>

### 3.2- ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral, está relacionado a violência psicológica, sendo imprescindível que se tenha uma violação ao psicológico da vítima.<sup>115</sup> Isto posto, o grande objetivo do assediador, é garantir que a pessoa assediada acabe não resistindo e tenha sua autoestima diminuída. Diferente do assédio sexual que busca ser algum favor sexual.

O autor Ricardo Resende afirma que assédio moral é:

A prática de perseguição insistente (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade”.<sup>116</sup>

Conforme afirma Vilja Marques apud Volia Cassar, assédio moral “é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e

<sup>113</sup> FILHO, Rodolfo Pamplona. **Assédio sexual: questões conceituais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun.2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

<sup>114</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres et al. **Acesso à Justiça do Trabalho na Pós-modernidade: Temas de Direito e Processo do Trabalho e suas inquietações na sociedade contemporânea**. Nossa Livraria: Recife, 2016, p. 211.

<sup>115</sup> *ibidem*, p. 213.

<sup>116</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**– 4.<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 428.

constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais”.<sup>117</sup>

Diante disso, o empregado começa a acreditar que não tem competência para exercer a sua função na empresa. Passando a acreditar que é culpa dele o que ocorre de errado no ambiente de trabalho, passando a se distanciar de todos a sua volta, com isso o empregado muitas vezes acha que a melhor saída é se demitir.

### 3.2.1- Elementos caracterizadores do Assédio Moral

Como o assédio moral é algo complicado de ser notado, a vítima deve observar alguns elementos para que possa ser afirmado de fato se trata de um caso de assédio moral. A autora Hirigoyen apud Façanha nos apresenta pelo menos quatro fatos que podem caracterizar o assédio moral, sendo eles:

- a. **Deterioração proposital das condições de trabalho.** Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete, dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores e ou superiores às suas competências; [...].
- b. **Isolamento e recusa de comunicação.** A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela; mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proibem os colegas de lhe falar; já não deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista.
- c. **Atentado contra a dignidade.** Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas superiores e subordinados; [...].
- d. **Violência verbal, física ou sexual.** Ameaças de violência física; agredem a vítima fisicamente mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta cara falam com eles aos gritos; invadem a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é

---

<sup>117</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho** – 9.ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 960.

assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde. (grifo do autor)<sup>118</sup>

Dessa forma, fica claro que o objetivo do assediador é prejudicar o crescimento do assediado na empresa. Pois muitas vezes ele vê o outro como um concorrente para o seu próprio crescimento. Buscando assim, desestabilizar a vítima.

Além disso, pode-se apresentar como exemplo de declarações caracterizados como assédio moral, os seguintes exemplos:

*“Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... Só você não consegue!”*

*“É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!”*

*“Seu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!”*

*“É melhor você pedir demissão... Você está doente... Está indo muito ao médico!”*

*“Se você ficar pedindo saída eu vou ter de transferir você de empresa/de posto de trabalho/de horário...”*

*“A empresa não precisa de incompetentes iguais a você!”<sup>119</sup>*

Assim, como acrescenta Robson Zanetti, é fundamental para que seja afirmado o assédio moral que a intenção do assediador esteja presente enquanto ele estiver praticando o assédio. O referido autor ainda afirma que, a intenção do assediador pode ser de afetar o psicológico ou causar a demissão do assediado.<sup>120</sup>

### 3.2.2- Formas de assédio moral no trabalho

<sup>118</sup> FAÇANHA, Raimunda Célia de Oliveira. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/DIR/O%20ASSEDIO%20MORAL%20N%20AS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em 14 de agosto de 2017.

<sup>119</sup> LOPES, Renata. **Assédio moral no trabalho: conheça os tipos e saiba como agir**. Disponível em: <<http://superela.com/assedio-moral-trabalho>>. Acesso: 30 de ago de 2017.

<sup>120</sup> ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1615-livro-assedio-moral-no-trabalho-caps-1-7>>. Acesso em: 15 de agosto de 2017.

Em geral, o assédio moral tem como meta deixar o empregado psicologicamente vulnerável, para que dessa forma ele peça o seu desligamento da empresa. Pode se ainda afirmar que existem três formas de assédio moral na relação de trabalho, sendo eles o: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente e o assédio moral horizontal.

#### 3.2.2.1- Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente ocorre quando for praticado pelo superior hierárquico, ou seja, o que tem uma função superior ao do funcionário assediado, o que acaba fazendo com que o funcionário esconda que está sofrendo esse abuso, por medo de perder o seu emprego.<sup>121</sup>

Esse assédio, também é considerado a forma mais comum do assédio moral, haja vista, que acontece através de situações constrangedoras que o empregado é obrigado a fazer como uma forma de bater as metas que são impostas pela empresa.

#### 3.2.2.2- Assédio moral vertical ascendente

Ocorre quando o assediador é o empregado e o assediado é o superior hierárquico. Sendo comum, que alguns funcionários acabem se unindo para afetar o rendimento do seu superior, muitas vezes pelo chefe ser de outra cor, sexo ou religião.<sup>122</sup> Diferente do assédio moral vertical descendente, essa forma de assédio não é tão comum. Para deixar mais claro a seguinte jurisprudência do TRT3 ajuda a compreender melhor esse tipo de assédio:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas

---

<sup>121</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**– 4.<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 429.

<sup>122</sup> *Idem*.

situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)<sup>123</sup>

A jurisprudência acima apresentada, nos demonstra um caso em que um superior hierárquico sofreu o assédio moral vertical ascendente pelos seus funcionários que detém um nível hierárquico inferior ao seu.

### 3.2.2.3- Assédio moral horizontal

Ocorre quando tanto o assediado como o assediador exercem o mesmo cargo na empresa sem que tenha subordinação entre os dois. Acontecendo como uma forma de prejudicar a evolução do outro na empresa, ou seja, nesse assédio moral não existe uma diferença hierárquica entre as partes, já que exercem a mesma função. Podendo ser tanto de forma coletiva como individual.<sup>124</sup>

<sup>123</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 5.03.0142**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142>>. Acesso em 29 de jun de 2017.

<sup>124</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres; MELO FILHO. Hugo Cavalcanti; CERQUEIRA. Paulo Roberto G. (organizadores). **Acesso à Justiça do Trabalho na Pós-modernidade: Temas de Direito e**



Algumas empresas infelizmente estimulam esse tipo de assédio, pois acreditam ser saudável ter um clima competitivo e que estimula a produtividade. A questão é que a empresa que faz vista grossa a esse tipo de comportamento mesmo não o estimulando é responsável também pelos danos ocorridos.<sup>125</sup>

Muitas empresas acreditam que colaborando com essa competitividade vão garantir que os funcionários busquem realizar melhor a sua função, dessa forma gerando mais lucros para a empresa, porém, ultrapassar os limites de uma competitividade saudável pode gerar o assédio moral, sendo a empresa, que não toma medidas para evitar a prática, também responsável pelo ocorrido.

### 3.3- CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA

As consequências que pode surgir para a vítima do assédio moral na relação trabalhista são diversas, estando entre elas doenças e uma diminuição na sua produtividade dentro da empresa, tendo em vista, que o seu emocional estará bastante prejudicado, pois o assediado passará a acreditar que não tem competência para o cargo que lhe foi confiado, sendo essa a maior intenção do assediador.

Porém, assim como afirma Guedes apud Mateus Bender:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem -educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na

---

**Processo do Trabalho e suas inquietações na sociedade contemporânea.** Nossa Livraria: Recife, 2016, p. 214.

<sup>125</sup> LOPES, Renata. **Assédio moral no trabalho: conheça os tipos e saiba como agir.** Disponível em: <<http://superela.com/assedio-moral-trabalho>>. Acesso: 30 de ago de 2017.

inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, se já cúmplice da própria agressão.<sup>126</sup>

Ou seja, na maioria das vezes a vítima é aquele funcionário exemplar, o que pode gerar uma maior competitividade dentro da empresa, pois outros funcionários vão ver essa pessoa como um obstáculo para a sua promoção, dessa forma o assediador vai atrás dessa pessoa com a intenção de diminuí-la, gerando assim uma insegurança na vítima e deixando uma maior possibilidade de promoção para o assediador.<sup>127</sup>

Portanto, deve se analisar os problemas que podem aparecer na vítima do assédio moral, sendo que a grande consequência será a que afeta o psicológico da vítima. Os problemas que mais aparecem ligados a essas vítimas são: a síndrome de Burnout, o estresse, o transtorno de estresse pós-traumático e a depressão.

### 3.3.1- Síndrome de Burnout

A síndrome de Burnout, é considerada por diversos doutrinadores como uma das principais doenças causadas pelo assédio moral no trabalho. Colaborando com essa afirmação o autor, Serio Teixeira afirma que:

A Síndrome de Burnout, que traduzida em inglês como bum out (queimar completamente, combustão completa), atualmente considerada como o mal do Século XXI no âmbito laboral, também é conhecida como síndrome do esgotamento pelo trabalho ou Síndrome do esgotamento profissional, tem chamado a atenção recentemente, em razão das inúmeras notícias de julgamentos acerca o tema, dando respaldo para várias condenações em indenizações por danos morais e materiais.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> BENDER, Mateus. **Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3334, 17 ago. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22435>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

<sup>127</sup> *Idem*.

<sup>128</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres et al. **Acesso à Justiça do Trabalho na Pós-modernidade: Temas de Direito e Processo do Trabalho e suas inquietações na sociedade contemporânea**. Nossa Livraria: Recife, 2016, p. 236.

Ou seja, essa síndrome acontece porque o empregado é levado até o seu limite pelo seu superior hierárquico, muitas vezes sofrendo o assédio moral para que se tenha o lucro almejado por seus superiores.

Colaborando com esse pensamento o autor Francisco Junior apud Sergio Teixeira, apresenta qual é a evolução da síndrome de Burnout, na vítima de assédio moral laboral, sendo separado em quatro níveis:

1º nível - Falta de vontade, ânimo ou prazer de ir a trabalhar. Dores nas costas, pescoço e coluna. Diante da pergunta o que você tem? Normalmente a resposta é "não sei, não me sinto bem"

2º nível - Começa a deteriorar o relacionamento com outros. Pode haver uma sensação de perseguição ("todos estão contra mim"), aumenta o absenteísmo e a rotatividade de empregos.

3º nível - Diminuição notável da capacidade ocupacional. Podem começar a aparecer doenças psicossomáticas, tais como alergias, psoríase, picos de hipertensão, etc. Nesta etapa se começa a automedicação, que no princípio tem efeito placebo, mas, logo em seguida, requer doses maiores. Neste nível tem se verificado também um aumento da ingestão alcoólica.

4º nível - Esta etapa se caracteriza por alcoolismo, drogadicção, idéias ou tentativas de suicídio, podem surgir doenças mais graves, tais como câncer, acidentes cardiovasculares, etc. Durante esta etapa, ou antes, dela, nos períodos prévios, o ideal é afastar-se do trabalho.<sup>129</sup>

Analisando esse quadro de evolução da Síndrome de Burnout podemos notar que essa síndrome prejudica o funcionário tanto na empresa como no seu ambiente familiar, tendo em vista que ele tem um esgotamento emocional e assim não tem vontade de fazer mais nada.<sup>130</sup>

Tendo em vista os aspectos observados, o autor Sergio Teixeira acrescenta que as pessoas que sofrem esse tipo de síndrome podem "sofre por antecendência quando chega o domingo à noite. Não consegue dormir ao lembrar que terá mais um

---

<sup>129</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres et al. **Acesso à Justiça do Trabalho na Pós-modernidade: Temas de Direito e Processo do Trabalho e suas inquietações na sociedade contemporânea**. Nossa Livraria: Recife, 2016, p. 238.

<sup>130</sup> *idem*.

dia de trabalho pela frente. Taquicardia, sudorese e irritação podem ser os primeiros sintomas da Síndrome de Burnout".<sup>131</sup>

Como forma de analisar a Síndrome de Burnout, podemos analisar a seguinte jurisprudência:

TRT-PR-18-08-2009 DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE "BURNOUT". INDENIZAÇÃO. Comprovado que a Autora está acometida de doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.212/91), consistente em "síndrome de burnout", originada de ambiente de trabalho hostil e inadequado, no qual a forma encontrada pela empresa para a administração do seu pessoal é a prática constante de assédio moral, passível de desencadear sintomas físicos e psíquicos graves às vítimas, deve ser fixada indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação de direitos da personalidade da trabalhadora. (TRT-9 9748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 18/08/2009).<sup>132</sup>

Aqui podemos ver claramente que a vítima do assédio moral acabou adquirindo a Síndrome de Burnout na empresa, dessa forma ela garante o direito de ser indenizada pelos danos materiais e morais que veio a sofrer em seu trabalho.

### 3.3.2- Doenças psicossociais

#### 3.3.2.1- Estresse

O estresse ocorre quando a pessoa está diariamente sendo exposta a situações que exigem muito do seu emocional e concentração. No caso da vítima do assédio moral, ela não consegue se concentrar em suas obrigações, pois, fica sempre esperando o próximo "ataque", não conseguindo realizar suas funções.

Além disso, a autora Ana Cabral fala em sua obra que:

<sup>131</sup>IPEVRE. **Síndrome de Burnout.** Disponível em: <[http://www.ipevre.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13:burnout&catid=3:psicologia&Itemid=4](http://www.ipevre.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=13:burnout&catid=3:psicologia&Itemid=4)>. Acesso em: 19 de agosto de 2017.

<sup>132</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Doença ocupacional nº 9748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2.** Relator: Luiz Celso Napp. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18923694/9748200715902-pr-9748-2007-15-9-0-2-trt-9>>. Acesso em: 31 de ago. de 2017.

Chama-se de estressor qualquer estímulo capaz de provocar o aparecimento de um conjunto de respostas orgânicas, mentais, psicológicas e/ou comportamentais relacionadas com mudanças fisiológicas padrões estereotipadas, que acabam resultando em hiperfunção da glândula supra-renal e do sistema nervoso autônomo simpático. Essas respostas em princípio tem como objetivo adaptar o indivíduo à nova situação, gerada pelo estímulo estressor, e o conjunto delas, assumindo um tempo considerável, é chamado de estresse. O estado de estresse está então relacionado com a resposta de adaptação.<sup>133</sup>

Dessa forma, o empregado não procura ajuda com medo de sofrer algum tipo de punição. Assim, ele passa a aceitar esse assédio moral, o que não é aconselhável, pois somente se a vítima procurar ajuda é que ela vai parar de passar por essa situação, uma vez que, as medidas punitivas serão tomadas contra o assediador.

### 3.3.2.2- Transtorno de estresse pós-traumático – TEPT

Já o Transtorno de Estresse Pós-Traumático, vai acontecer quando o empregado for exposto a uma situação traumática no emprego, no caso ocorre quando a vítima do assédio moral fica com receio de voltar ao ambiente de trabalho e encontrar a pessoa que lhe vem causando esse assédio. A pessoa se afasta dos seus colegas de trabalho, tornando-se uma pessoa isolada, com medo de sofrer algum assédio da parte deles, fica com medo a todo momento, o que acaba prejudicando o seu rendimento dentro da empresa, além disso pode ficar desatenta e acabar causando sérios problemas para ela ou outrem, se por acaso ele exercer função que exista risco.<sup>134</sup>

Segundo afirma, Brasil apud Patrick Silva:

---

<sup>133</sup> CABRAL, Ana Paula Tolentino et al. **Estresse e as Doenças Psicossomáticas**. Disponível em: <<http://labs.icb.ufmg.br/lpf/revista/revista1/revista1.htm>>. Acesso em 30 de ago. 2017.

<sup>134</sup> SILVA, Patrick Leonardo Nogueira da. **Transtorno do estresse pós-traumático relacionado ao trabalho**. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd169/transtorno-do-estresse-pos-traumatico.htm>>. Acesso em 30 de ago. de 2017.

O estado de estresse pós-traumático ou TEPT caracteriza-se como uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica, que causaria extrema angústia em qualquer pessoa.<sup>135</sup>

Em resumo, a vítima de estresse pós-traumático acaba ficando com receio de reviver aquilo que tanto a prejudica. Assim, como foi dito, ela acaba evitando a convivência com as pessoas que trabalham com ela, com medo de sofrer mais ataques de assédio moral.

### 3.3.2.3- Depressão

A depressão é uma doença que está presente na sociedade a muito tempo, porém ele cresce a cada dia. Ela pode aparecer em pessoas que sofrem assédio moral no trabalho, pois como o assediador busca alcançar e prejudicar o emocional da sua vítima, o assediado acaba acreditando que aquilo que acontece com ele é sua culpa, pois passa a acreditar que não tem capacidade de exercer a função que lhe foi atribuída.

O empregado que passa a sofrer de depressão começa a apresentar certas características, como por exemplo, não se concentra, não tem vontade de realizar suas tarefas, nem de ter um relacionamento com seus colegas de trabalho. Haja vista, que como passa a acreditar que não tem capacidade de ter o seu emprego, por causa das acusações que sofre do assediador, ela acaba se afastando de todos.<sup>136</sup>

Em face aos dados apresentados, Cristiana Guimarães afirma que:

O agravamento ou o desencadeamento da depressão tem como um dos fatores preponderantes o estresse, aliado ao assédio moral que o trabalhador possa estar sendo submetido, lembrando que, a exposição durante a jornada de trabalho, a humilhação e

<sup>135</sup> *Idem*.

<sup>136</sup> GUIMARÃES, Cristiana Marques dos Reis. **A depressão no ambiente de trabalho e sua caracterização**. p. 97. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/103018/2013\\_guimaraes\\_cristiana\\_depressao\\_ambiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/103018/2013_guimaraes_cristiana_depressao_ambiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 31 e ago. de 2017.

constrangimento constantes, acaba gerando transtornos psicológicos, acarretando danos à saúde física, como também mental do indivíduo, o qual, muitas vezes, pode acabar se tornando incapaz para desenvolver as suas atividades laborais.<sup>137</sup>

Em suma, a vítima do assédio moral laboral, acredita que está passando por esse assédio por não ter capacidade de trabalhar, e acaba ficando com depressão, que é uma doença que se não for tratada pode levar a morte de quem a tem.

### 3.4- MEIOS DE PROVAR O ASSÉDIO MORAL

Como muitas vezes a pessoa não sabe quais são os meios de provas que podem ser apresentados para que se comprove que de fato ela é vítima do assédio moral, ela acaba não juntando essas provas, sendo necessário que ela busque a ajuda de um psicólogo, médico especialista na área trabalhista ou um advogado.<sup>138</sup>

Além disso, é necessário analisar quais são os principais tipos de provas, que podem ser usadas pela vítima para comprovar o assédio moral, sendo elas: provas dos fatos e prova do dano psíquico e físico.

#### 3.4.1- Prova dos fatos

Como os fatos não podem apenas ser afirmados pela vítima, a prova de fato será livre, podendo ser: confissão, documental ou testemunhal.

A Confissão (artigos 348 a 354 do CPC) ocorre quando a parte apresenta a verdade dos fatos, mesmo que seja contrário ao seu interesse e favorável ao seu adversário. Existem dois tipos de confissão, sendo a primeira a confissão judicial e espontânea que será “verificada no próprio processo, a requerimento da parte ou, judicial e provocada, se obtida durante depoimento pessoal devendo ser reduzida a termo”<sup>139</sup> e a segunda a extrajudicial sendo aquela em que “o confidente faz fora do

---

<sup>137</sup> *Idem.*

<sup>138</sup> ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1615-livro-assedio-moral-no-trabalho-caps-1-7>>. Acesso em: 15 de ago de 2017.

<sup>139</sup> GAVALDÃO, Márcio. **A Ação de Investigação de Paternidade e a Dignidade da Pessoa Humana**. Campinas, SP: Servanda Editora, 2013, p. 98.

processo. Pode ser na forma escrita, perante testemunhas ou de forma oral, que será admitida somente nos casos em que a lei não exija prova literal”<sup>140</sup>.

Segundo o autor Theodoro *apud* Galvão a confissão é:

A declaração judicial ou extrajudicial, provocada ou espontânea, em que um dos litigantes, capaz, e com ânimo de obrigar, faz da verdade, integral ou parcial, dos fatos alegados pela parte contrária, como fundamentais da ação ou da defesa<sup>141</sup>.

A Prova Documental (artigos 364 a 399 do CPC) é todo meio corpóreo do qual seja possível chegar à verdade real dos fatos. Devem ser considerados como meios de prova documental as fotos, gravações, cartas, bilhetes, e-mail e outros meios que possam ser acrescentados ao processo<sup>142</sup>. Esse tipo de prova deve deixar claro que o assediador praticava o assédio moral.

A juntada de documentos poderá ser realizada de forma unilateral; com a exibição de documentos, com o requerimento da parte contrária.<sup>143</sup>

A Prova Testemunhal (artigos 400 a 419 do CPC) é considerada uma opção frágil, tendo em vista, que alguns colegas que presenciaram o assédio acabam não ajudando a vítima com medo de sofrerem alguma punição na empresa, principalmente se o assediador for alguém de um nível hierárquico superior.

### 3.4.2- Prova do dano psíquico e físico

Esse tipo de prova tem como principal função comprovar que de fato a vítima ficou com algum problema psicológico ou físico por causa do assédio. Pois, existem pessoas que são mais propensas a sofrer esses tipos de danos do que outras.

Do ponto de vista de Robson Zanetti:

A prova do dano psíquico já é suficiente. Quando colocamos a adjunção “e” físico, significa dizer que os problemas psíquicos poderão ou não ser somatizados no corpo da vítima através de

<sup>140</sup> *idem*.

<sup>141</sup> GALVÃO, Márcio. **A Ação de Investigação de Paternidade e a Dignidade da Pessoa Humana**. Campinas, SP: Servanda Editora, 2013, p. 97.

<sup>142</sup> BARROSO, Darlan. **Manual de Direito Processual Civil**, volume I: Barueri, SP: Manole, 2007, p. 461.

<sup>143</sup> RUBIN, Fernando. **Das provas em espécie: da prova documental à inspeção judicial**. Disponível em <<http://fernandorubin.jusbrasil.com.br/artigos/121943629/das-provas-em-especie-da-prova-documental-a-inspecao-judicial>> Acesso em 23 de mar de 2016.



doenças, mais isso não quer dizer que necessariamente se somatizem, portanto, o problema psíquico já é suficiente para se provar o dano.<sup>144</sup>

Dessa forma, a vítima pode procurar um especialista na área psicológica para que esse profissional comprove ela sofreu os danos psicológicos e físicos por causa do assédio moral. Além disso, esse profissional poderá analisar receitas médicas e exames psicológicos realizados pelo assediado, para comprovar esses danos.<sup>145</sup>

Porém, vale salientar que a prova obtida na seara médica pode ser gerada pelo que está presente no art. 2º da Resolução nº 1488/98<sup>146</sup>, ao qual fala:

Artigo 2º: Para estabelecimento donexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

I - A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação denexo causal;

II - O estudo do posto de trabalho;

III - O estudo da organização do trabalho;

IV - Os dados epidemiológicos;

V - A literatura atualizada;

VI - A ocorrência de quadro clínico ou sub-clínico em trabalhador exposto a condições agressivas;

VII - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - Os depoimentos e a experiência dos trabalhadores;

IX - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam, ou não, da área da saúde.<sup>147</sup>

Isso é necessário porque é difícil para o médico comprovar que aquilo que o funcionário tem foi desenvolvido pelo assédio moral. Vale acrescentar também, que o autor Mateus Bender afirma que “em casos de dúvida deve o médico adotar o

<sup>144</sup> ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1615-livro-assedio-moral-no-trabalho-caps-1-7>>. Acesso em: 15 de ago. de 2017.

<sup>145</sup> ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1615-livro-assedio-moral-no-trabalho-caps-1-7>>. Acesso em: 15 de ago. de 2017.

<sup>146</sup> BENDER, Mateus. **Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3334, 17 ago. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22435>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

<sup>147</sup> *idem*.

Princípio da Proteção, favorecendo o empregado, pois é a parte hipossuficiente da relação contratual”.<sup>148</sup> Pois, assim como afirma o princípio da proteção, o funcionário deve ser protegido dos danos causados no ambiente laboral.

Com base nesse pensamento, a autora Marie-France Hirgoyen apud Robson Zanetti afirma que:

A prova dos danos psíquicos e físicos é tão importante porque os sintomas do assédio têm sua especificidade. Assim, é possível para um clínico com boa experiência neste tipo de situação, de detectar o assédio moral a partir das consequências sobre a saúde das pessoas e assim distinguir dos pedidos abusivos.<sup>149</sup>

Além disso, o autor Robson Zanetti declara a importância de afirmar que “o atestado médico não serve como prova suficiente do assédio, pois, ainda que o médico possa constatar problemas de saúde do assediado ele não pode afirmar a existência do nexo de causalidade”.<sup>150</sup>

Com essa afirmação o autor deixa claro que se deve comprovar que os danos psicológicos foram causados pelo assédio moral que a vítima sofreu no ambiente de trabalho.

Portanto, mesmo que o assédio moral seja difícil de ser detectado pela vítima, existem formas e meios de se comprovar esse assédio. Além disso, quando se diz respeito as provas, segundo o art. 333-I do CPC<sup>151</sup>, será de responsabilidade da vítima apresentá-las em juízo.

### 3.5- ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Apesar do assédio moral, como já foi dito anteriormente, ser algo que acontece a muito tempo, o ordenamento jurídico nacional não tem uma legislação

<sup>148</sup> BENDER, Mateus. **Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3334, 17 ago. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22435>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

<sup>149</sup> ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1615-livro-assedio-moral-no-trabalho-caps-1-7>>. Acesso em: 15 de ago. de 2017.

<sup>150</sup> *idem*.

<sup>151</sup> **Art. 333-I, CPC:** O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito.

específica para esse tema. Porém, o trabalhador brasileiro que for vítima do assédio moral não está totalmente desprotegido, uma vez que podemos encontrar na Constituição da República Federativa do Brasil, no Código Civil e nas Consolidações das Leis Trabalhistas, artigos que podem ser aplicados nesses casos.

É evidente que, o assédio moral vai atingir a dignidade da pessoa humana, que é protegida em nossa constituição, no seu art. 1º, inciso III (a dignidade da pessoa humana)<sup>152</sup>, ou seja, a constituição garante que cada pessoa tenha o direito de trabalhar em um ambiente saudável, porém, o assediador busca prejudicar o assediado, garantindo que a sua vítima não tenha condições de crescer na empresa e não tenha mais um emocional saudável.

Além, da Constituição, o Direito Trabalhista, utiliza o Código de Processo Civil como uma forma de responsabilizar o assediador, perante o assediado que sofreu o assédio moral no trabalho, assim, podemos citar os seguintes artigos do CPC.

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

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

**Art. 932** - São Também responsáveis pela reparação Civil:

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

**Art. 949** - No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescência, além de outro prejuízo que o ofendido prove houver sofrido.

**Art. 950** - Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescência, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

**Art. 953** - A indenização por injúria, difamação ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido.

---

<sup>152</sup> BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 31 de ago. 2017.

Parágrafo único. Se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso.<sup>153</sup>

Portanto, mesmo que o assédio moral não tenha uma legislação específica, podemos ver que existe a possibilidade de utilizar outras áreas (Constituição e Civil) para garantir que o assediado possa fazer justiça. Pois, o trabalhador tem direito a ter sua dignidade de pessoa humana protegida pela justiça.

### 3.5.1- Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001

Como foi dito, não existe uma legislação específica para o assédio moral, porém desde 2001, tem projetos no Congresso Nacional que buscam garantir que esse assédio deve ser considerado um crime, como exemplo temos os Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001.<sup>154</sup>

Ao qual, o projeto nº 4.742/2001, tem como objetivo acrescentar ao Código Penal o artigo 146-A, que terá como redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.<sup>155</sup>

Assim, aquele que pratica o assédio moral será punido, quando prejudicar o trabalho de outro colega de trabalho, pois seria crime não permitir que o funcionário tenha direito de seguir sua profissão de forma digna.

<sup>153</sup> BENDER, Mateus. **Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3334, 17 ago. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22435>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

<sup>154</sup> ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1615-livro-assedio-moral-no-trabalho-caps-1-7>>. Acesso em: 15 de agosto de 2017.

<sup>155</sup> *Idem*.

Juntamente com o primeiro projeto, o Projeto de nº 5.971/2001, visa acrescentar ao CP o art. 203-A, “Coação moral no ambiente de trabalho”, que afirma:

Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena – Detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.<sup>156</sup>

Assim, aquele que tiver uma posição hierárquica superior não poderá se aproveitar dessa posição para prejudicar o trabalhador com uma posição inferior à sua.

Porém, como nenhuma lei foi aprovada, o legislador deve utilizar a Constituição e o Direito Civil como fora de garantir que o assediado seja assegurado.

### 3.6- CONCEPÇÃO JURISPRUDENCIAL NACIONAL

A jurisprudência exerce um papel crucial na fixação do assédio moral no ordenamento brasileiro. Dessa forma, diversos tribunais decidiram pelo aperfeiçoamento do que se refere a proteção contra o assédio moral.

Para se chegar a um melhor entendimento ao que diz respeito a compreensão do assédio moral, serão analisados alguns casos que foram julgados que tem características do tema debatido, para que sejam destacados os elementos que são analisados:

ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE DA EMPRESA - INDENIZAÇÃO JUSTRABALHISTA - RESPEITO À DIGNIDADE, À HONRA, À MORAL E À SAÚDE DO TRABALHADOR - A identificação do assédio moral nas relações de trabalho constitui tarefa extremamente delicada, revestida que é a sua tipificação de ingredientes de natureza jurídica e de ordem psicológica. De qualquer maneira, necessário se torna que a dignidade do trabalhador seja violada por condutas abusivas desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Conceitualmente, o assédio moral caracteriza-

<sup>156</sup> ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1615-livro-assedio-moral-no-trabalho-caps-1-7>>. Acesso em: 15 de agosto de 2017.

se, via de regra, quando um empregado sofre perseguição no ambiente de trabalho, provocando-lhe uma espécie de psico-terror, desestruturando-o emocionalmente. Obviamente que o assédio moral pode se configurar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, inclusive entre colegas do mesmo nível. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, pautado pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou pelo superior hierárquico. Por se tratar de um instituto novo, com sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na sua moldura. O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado, com reflexos na produção, na saúde do trabalhador e ônus para toda a sociedade. É verdade que o cotidiano de um ambiente de trabalho, às vezes, pode se fazer marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral. As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo. Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição. Na presente hipótese, o exame do conjunto probatório jungido aos autos revelou que a preposta do Reclamado impôs ao Reclamante tratamento descortês, humilhante e vexatório perante os seus colegas. Não há dúvidas de que a conduta ilícita da referida preposta provocou sofrimento moral no Autor, o que lhe acarretou ofensa à sua integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação. (TRT 3ª R Quarta Turma 00137-2008-025-03-00-0 RO Recurso Ordinário Rel. Juíza Convocada Adriana Goulart de Sena DEJT 23/03/2009 P.53).<sup>157</sup>

A presente jurisprudência nos oferece um caso que a dignidade da pessoa humana foi ferida, pois, quando alguém pratica assédio moral, não respeita o direito do assediado de ter um lugar seguro para trabalhar. Fazendo com que o assediado deixe de produzir e não tenha chances de ser promovido. Uma vez que, o grande objetivo do assediador é que a vítima não consiga realizar suas tarefas.

---

<sup>157</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 025-03-00-0**. Relator: Juíza Convocada Adriana Goulart de Sena. Disponível em: <[https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/453712703/andamento-do-processo-n-0001313-7320145060014-rtord-28-04-2017-do-trt-6?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/453712703/andamento-do-processo-n-0001313-7320145060014-rtord-28-04-2017-do-trt-6?ref=topic_feed)>. Acesso em: 21 ago. 2017.

A vítima de assédio moral tem direito a indenização, assim como afirma a primeira decisão sobre o assédio moral no trabalho (Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no Espírito Santo.)<sup>158</sup>:

“ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANOMORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado”.<sup>159</sup>

Dessa forma, aquele que sofrer assédio moral terá direito a uma indenização. Sendo uma forma de garantir que a pessoa possa seguir em frente, depois de sofrer esse assédio, pois na maioria das vezes esse assédio prejudica o seu desempenho, o que pode causar uma demissão.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. STRAINING. PRÁTICA CONSISTENTE NO INCENTIVO AOS EMPREGADOS DE ELEVAREM SUA PRODUTIVIDADE, POR MEIO DE MÉTODOS CONDENÁVEIS, COMO AMEAÇAS DE HUMILHAÇÕES E RIDICULARIZAÇÕES. DEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. REDUÇÃO DO QUANTUM FIXADO PELA INSTÂNCIA A QUO. A gestão por estresse, também conhecida como assédio moral organizacional ou straining consiste em uma "técnica gerencial" por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade em razão de ameaças que vão desde a humilhação e ridicularização em público até a demissão, sendo consideravelmente mais grave que o assédio moral interpessoal (tradicional) por se tratar de uma prática institucionalizada pela empresa, no sentido de incurrir seus lucros às custas da dignidade humana dos trabalhadores. Caracterizada tal situação, é devida indenização pelo dano moral coletivo causado, que deve ser suficiente, sobretudo, para punir a conduta (função

<sup>158</sup> BENDER, Mateus. **Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3334, 17 ago. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22435>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

<sup>159</sup> BENDER, Mateus. **Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3334, 17 ago. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22435>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

punitiva) e para desincentivar os infratores (função pedagógica específica) e a sociedade (função pedagógica genérica) a incorrerem em tal prática, mas também para proporcionar, na medida do possível, a reparação dos bens lesados, como preceitua o art. 13 da Lei 7.347/85. Assim, tendo em vista a amplitude das lesões e suas repercussões, razoável a redução do quantum indenizatório para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Recurso ordinário do Sr. Alessandro Martins não admitido, por deserto. Recurso ordinário da Euomar conhecido e, no mérito, parcialmente provido. (TRT-16 772200801616005 MA 00772-2008-016-16-00-5, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Julgamento: 13/04/2011, Data de Publicação: 26/04/2011).<sup>160</sup>

Aqui, notamos que como a empresa contribuía para a prática do assédio moral, o empregado tem direito a indenização, pois foi exposto a situações vexatórias enquanto estava na empresa.

Analisando essas jurisprudências fica clara a certeza da necessidade de que a legislação trabalhista, de ser alterada ao que se refere a proteção do empregado contra o assédio moral, para garantir uma segurança ao trabalhador.

---

<sup>160</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Processo nº 00772-2008-016-16-00-5-RO**. Relator: José Evandro de Souza. Disponível em: < <https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19564286/772200801616005-ma-00772-2008-016-16-00-5/inteiro-teor-19564287>>. Acesso em: 31 de ago. de 2017.



## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se que desde o início o homem usa o trabalho como uma forma de garantir a sua sobrevivência e a de sua família. Porém, com o surgimento de povoados e cidades, aqueles que tinham mais condições usavam as pessoas como escravos, sendo nomeados “donos” dessas pessoas menos favorecidas. Assim, as pessoas menos afortunadas eram submetidas a trabalhos escravos, em condições que não eram consideradas dignas, pois eram expostas as mais diversas situações degradantes e não tinham direito a descanso. Contudo, com o passar dos séculos, as pessoas começaram a não aceitar trabalhar em condições que não poderiam ser consideradas humanas, assim foram em busca dos seus direitos, surgindo assim o Direito do Trabalho.

Também podemos ver aqui, a diferença entre a relação de trabalho e de relação de emprego. Haja vista que no primeiro caso, o prestador de serviço não tem subordinação, pessoalidade, onerosidade ou prestam trabalho eventual, sendo que essas são características para ser declarada a relação de emprego, pois todos os requisitos devem estar presente, onde o trabalhador deverá receber pagamento do seu empregador (onerosidade), além de que deverá seguir as orientações que serão impostas por ele (subordinação), também o trabalhador não poderá ser substituído, exceto quando estiver de férias (pessoalidade), podendo ser substituído por outro funcionário da mesma empresa e tendo o seu cargo garantido até a sua volta e nesse caso o trabalho não será de forma eventual (não eventualidade).

Do mesmo modo, vale acrescentar que o Assédio sexual é diferente do Assédio moral. Haja vista que, no assédio sexual o assediador busca conseguir uma relação física com a sua vítima, usando o assédio como forma de alcançar seu objetivo, ameaçando a vítima. No assédio moral o assediador busca prejudicar o emocional da sua vítima, que na maioria das vezes é aquele trabalhador que se destaca, então como o assediador não quer concorrência ele começa a atacar a vítima, afirmando que ela não serve para a função que está exercendo. Essa diferenciação é de suma importância, pois na maioria dos casos o funcionário assediado não consegue notar que está sendo vítima de assédio moral, pois a vítima na maioria das vezes acaba pensando que o assediador está abusando do seu poder ou passam acreditar que é o culpado das acusações que está sofrendo.

Além disso, como foi visto, o assédio moral não é algo de fácil comprovação, porém, existem meios de mostrar que a pessoa é vítima de assédio moral, sendo os mais importantes aqueles aonde o jurista possa visualizar o que o assediado está afirmando, como por exemplo em e-mails e mensagem que a vítima recebeu do assediador. Outra forma que o assediado pode usar é a prova testemunhal, onde ela pode procurar pessoas que presenciaram os ataques, para que essas confirmem o que está sendo declarado.

Ao longo dos anos o trabalhador foi ganhando cada vez mais direitos, tendo sido o ingresso no mercado de trabalho facilitado pelo reconhecimento da dignidade da pessoa humana, dentre outros princípios, não sendo mais o trabalho escravo a regra, mas sim a exceção.

Porém, superado esse problema, surgiram outras demandas no Direito do Trabalho, um dos principais problemas atuais é o assédio moral, isso porque, o mercado de trabalho cada vez mais disputado faz com que os trabalhadores cheguem aos limites da concorrência, ultrapassando a linha entre a ética e o desrespeito, tudo em busca de diminuir o trabalhador assediado ao ponto de o mesmo não conseguir mais realizar suas atividades laborais com a eficiência rotineira.

Como foi tratado anteriormente, o trabalhador é bastante prejudicado nos casos de assédio moral, pois ele passa a não realizar suas tarefas de forma segura. Haja vista que, o assediador faz com que ele acredite que não é competente para exercer suas funções. Além do que, as consequências do assédio moral não se

restringem ao ambiente de trabalho, pois a vítima acaba levando os efeitos desse ato de assédio para sua vida pessoal, podendo desenvolver doenças que se não forem tratadas podem levar a sua morte.

Algumas dessas doenças são a Síndrome de Burnout, a depressão e o estresse, que são adquiridas pelo excesso de trabalho, e quando a pessoa sofre assédio no trabalho ela começa a diminuir seu ritmo ou começam a não se importar com mais nada. Dessa forma, as empresas devem ficar de olho e oferecer formas de ajudar essas vítimas, sendo ajuda psicológica ou com um médico. Além de punir o assediador, para que a vítima consiga se recuperar e para que isso não volte a acontecer.

É necessário o desenvolvimento de normas próprias para tratar do tema, pois apesar de ser difícil a sua comprovação, quando detectado o mesmo precisa ser combatido e punido com as devidas providências. Sendo a maneira mais eficaz de sanar o problema, a criação de normas próprias para tratar do assédio moral, além de um trabalho de conscientização nas empresas para esclarecer os limites entre a concorrência saudável e/ou as ordens e cobranças de um superior e o assédio moral.

E enquanto que não são criadas leis específicas referente ao assédio moral, acredita-se que o legislador deve levar em consideração que esse assédio precisa ser veementemente punido, mesmo com o uso de normas de outras áreas do Direito, como a Constituição Federal, por exemplo. E além disso, as empresas não precisam esperar por intervenções do Estado, pois elas devem voluntariamente fiscalizar os seus funcionários, como forma de inibir possíveis assediadores. Fazendo sempre palestras mostrando que esse assédio não será aceito e garantindo que os funcionários tenham acesso a ajuda quando for necessário, pois, a empresa não deve pensar apenas no seu lucro, e sim em também garantir um lugar digno para os seus funcionários.

## REFÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALELUIA, Thais Mendonça. **Direito do Trabalho**. 2. Ed. Salvador. JusPodvm, 2015.
- ALMEIDA, Saulo Donato de. **Assédio moral no local de trabalho**. Disponível em: <<http://www.unipac.br/site/bb/tcc/dir16.pdf>>. Acesso em: 18 de ago de 2017.
- AMARAL, Deborah. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/assedio%20moral%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em 10 jul de 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**.- 10. ed. – São Paulo : LTr, 2016.
- BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva, 2012.
- BENDER, Mateus. **Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3334, 17 ago. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22435>>. Acesso em: 14 ago. 2017.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 31 de ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Art. 3 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634289/artigo-3-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 21 de ago. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103275/codigo-penal-decreto-lei-2848-40#art-216A>>. Acesso em: 16 de ago de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 05 de ago de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 21 de ago de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.** Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 05 de ago de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **AC 81063 SP 1999.03.99.081063-4.** Relator: Desembargador Federal Nelson Bernardes. Disponível em: <<https://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17820231/apelacao-civel-ac-81063-sp-19990399081063-4-trf3>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº AIRR 890520115030042 89-05.2011.5.03.0042.** Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22094721/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-890520115030042-89-0520115030042-tst?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 23 de ago de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Doença ocupacional nº 9748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2.** Relator: Luiz Celso Napp. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18923694/9748200715902-pr-9748-2007-15-9-0-2-trt-9>>. Acesso em: 31 de ago. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Embargos de Declaração nº 8181920105040016**. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186860732/embargos-declaratorios-agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ed-airr-8181920105040016>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Processo nº 00772-2008-016-16-00-5-RO**. Relator: José Evandro de Souza. Disponível em: < <https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19564286/772200801616005-ma-00772-2008-016-16-00-5/inteiro-teor-19564287>>. Acesso em: 31 de ago de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 0000201-18.2010.5.20.0015**. Partes: Francisco Nunes Cariri, Maria Auxiliadora de Souza Fernandes. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19691679/recurso-ordinario-ro-2011820105200015-se-0000201-1820105200015>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 00008473420135010247**. Relator: Marcia Leite Nery. Disponível em: < <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120115183/recurso-ordinario-ro-8473420135010247-rj/inteiro-teor-120115280?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 00013024020115060211**. Relator: Pedro Paulo Pereira Nóbrega. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/420455217/recurso-ordinario-ro-13024020115060211>>. Acesso em: 24 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 00387-2009-241-18-00-4**. Relator: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18901983/387200924118004-go-00387-2009-241-18-00-4>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 025-03-00-0**. Relator: Juíza Convocada Adriana Goulart de Sena. Disponível em: <[https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/453712703/andamento-do-processo-n-0001313-7320145060014-rtord-28-04-2017-do-trt-6?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/453712703/andamento-do-processo-n-0001313-7320145060014-rtord-28-04-2017-do-trt-6?ref=topic_feed)>. Acesso em: 21 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 3727920125150035**. Relator: Luiz Roberto Nunes. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24593414/recurso-ordinario-ro-3727920125150035-sp-086978-2012-patr-trt-15>>. Acesso em: 22 de agosto de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 5.03.0142**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142>>. Acesso em 29 de jun de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº 6481320115010431**. Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24839519/recurso-ordinario-ro-6481320115010431-rj-trt-1#!>>. Acesso em: 22 de agosto de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso ordinário nº RO 00009074520125040251 RS 0000907-45.2012.5.04.0251**. Relator: FLÁVIA LORENA PACHECO. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120115183/recurso-ordinario-ro-8473420135010247-rj/inteiro-teor-120115280?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju/SE. Evocati. 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho** – 9.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

CRUZ, Adson Pereira da. **Princípios do direito do trabalho - Análise acerca dos princípios referentes ao Direito do Trabalho, suas características e aplicações práticas**. <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>> Acesso em: 27 de jun de 2017.

CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. **Direito do Trabalho**. 6<sup>o</sup> ed.rev.e atual. – São Paulo : Saraiva, 2010.

\_\_\_\_\_, Sandra. **Assédio Moral pode causar acidentes no trabalho**. Revista Cipa. Pg 58-71. Disponível em: <[www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)>. Acesso em 10 jul 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. — 15. ed. — São Paulo : LTr, 2016.

FALCO, Javert Guimarães. **Carreiras Tribunais: direito do trabalho, direito processual civil e direito processual do trabalho**. Cascavel : Alfacon. 2014.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho** – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2016.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br/a/53xv/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho>>. Acesso em: 17 de ago de 2017.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Assédio sexual: questões conceituais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun.2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri, SP : Manole, 2011.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil. Volume 6: Direito de família – As famílias em perspectiva constitucional**. 2 ed. Ver. Atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

GALLI, Rafael Altafin. **Direito do trabalho I**. Rio de Janeiro: SESES, 2016.

GASPAR, Danilo. **SUBORDINAÇÃO POTENCIAL: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo : LTr. 2016.

GUIMARÃES, Cristiana Marques dos Reis. **A depressão no ambiente de trabalho e sua caracterização**. p. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/103018/2013\\_guimaraes\\_cristiana\\_depressao\\_ambiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/103018/2013_guimaraes_cristiana_depressao_ambiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 31 e ago. de 2017.

**História - Aula 09 - Revolução Industrial: Efeitos na vida do trabalhador**. 7min48seg. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=RfPfqRGUJEM>>. Acesso em jun de 2017.



IPEVRE. **Síndrome de Burnout.** Disponível em: <[http://www.ipevre.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13:burnout&catid=3:psicologia&Itemid=4](http://www.ipevre.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=13:burnout&catid=3:psicologia&Itemid=4)>. Acesso em: 19 de ago de 2017.

LÔBO, Paulo. **Direito civil: famílias**, 4. ed. São Paulo, Saraiva, 2011.

LONGHINI, Maria Helena Coelho. **Assédio Moral no Trabalho.** Trabalho de Graduação. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/argTccs/0511230141.pdf>>. Acesso 24 de abr de 2017, p. 26.

LOPES, Renata. **Assédio moral no trabalho: conheça os tipos e saiba como agir.** Disponível em: <<http://superela.com/assedio-moral-trabalho>>. Acesso: 30 de ago de 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho – 3. ed. – São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho.** 4. Ed. – São Paulo : Atlas, 2013.

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

OLIVEIRA, Diego. **Apostila de Direito do Trabalho.** Salvador/BA. Cejas.

RAMOS, Ana Carenina Pamplona Pinho. **Assédio moral no ambiente laboral.** Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13359](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13359). Acesso em: 16 de ago de 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**– 4.<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

RODRIGUEZ, Plá *apud* ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado.** Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado.** Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTOS, Jean Sérgio Alves. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6251/1/PDF%20-%20Jean%20S%C3%A9rgio%20Alves%20Santos.pdf>. Acesso em: 18 de ago. de 2017.

SARAIVA, Renato. **Como se preparar para o Exame de Ordem, 1.<sup>a</sup> fase : trabalho : direito material e processual** /; Rafael Tonassi Souto. - 13. ed. - Rio de Janeiro: Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2014.

\_\_\_\_\_, Renato. **Direito do Trabalho (Concursos públicos)**. - 15. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense ; São Paulo : Método, 2013.

SERRADILHA, Sílvia. **Trabalhadores avulsos**. Disponível em: <http://silviaserradilhadt.blogspot.com.br/2012/09/trabalhadores-avulsos.html>. Acesso em 12 de ago. de 2017.

SILVA, Patrick Leonardo Nogueira da. **Transtorno do estresse pós-traumático relacionado ao trabalho**. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd169/transtorno-do-estresse-pos-traumatico.htm>. Acesso em 30 de ago de 2017.

SOUZA, Josyanne Nazareth de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009 – (coleção Pockets Jurídicos/ Coordenadores Fernando Capez e Rodrigo Colgano).

\_\_\_\_\_, Otávio Augusto Reis de. **Direito do trabalho**. -6.ed.- Curitiba, PR : IESDE, Brasil, 2012.

TEIXEIRA, Sergio Torres; MELO FILHO. Hugo Cavalcanti; CERQUEIRA. Paulo Roberto G. (organizadores). **Acesso à Justiça do Trabalho na Pós-modernidade: Temas de Direito e Processo do Trabalho e suas inquietações na sociedade contemporânea**. Nossa Livraria : Recife, 2016.