



**SOCIEDADE METROPOLITANA DE EDUCAÇÃO, CULTURA E
TECNOLOGIA SÃO CARLOS
FACULDADE METROPOLITANA SÃO CARLOS - FAMESC
CURSO DE GRADUAÇÃO DIREITO**

LARISSA TEIXEIRA DELATORRE

**O ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS DE *CALL CENTER*: UMA
ANÁLISE DOS POSSÍVEIS OBSTÁCULOS NA CARACTERIZAÇÃO
DA CONDUTA ASSEDIADOR.**

Bom Jesus do Itabapoana/RJ
2020

LARISSA TEIXEIRA DELATORRE

**O ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS DE *CALL CENTER*: UMA
ANÁLISE DOS POSSÍVEIS OBSTÁCULOS NA CARACTERIZAÇÃO
DA CONDUTA ASSEDIADOR.**

Monografia apresentada como parte dos requisitos necessários para a conclusão do Curso de Graduação em Direito, sob orientação do Professor Mestre Oswaldo Moreira Ferreira, da Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC.

Bom Jesus do Itabapoana/RJ
2020/2º semestre

DEDICATÓRIA

O ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS DE *CALL CENTER*: UMA ANÁLISE DOS POSSÍVEIS OBSTÁCULOS NA CARACTERIZAÇÃO DA CONDUTA ASSEDIADOR.

Monografia aprovada em ____/____/____ para obtenção do título de Bacharelado
em Graduação de Direito.

Monografia avaliada em ____/____/

Formatação: () _____

Nota final: () _____

Comissão Examinadora

LARISSA TEIXEIRA DELATORRE

Prof. Me. Oswaldo Moreira Ferreira
Orientador

Prof. XXXXX
Avaliador de Metodologia

Prof. XXXXX
Avaliador de Conteúdo

Bom Jesus do Itabapoana/RJ, XX de dezembro de 2020.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, ao meu pai José Marcos, minha mãe Norma e a minha irmã Laíza.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração.

Ao meu orientador Oswaldo, pelo empenho e dedicação para a elaboração deste trabalho, e aos demais professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas na manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional.

Agradeço a minha mãe Norma, da qual que me deu apoio, e incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

"O destino é construído a cada dia, com as suas escolhas, com o seu empenho, com a sua garra e a vontade de realizar. É tudo uma questão do quanto você deseja e o que está disposto a fazer para conseguir. Não existe perdedor de véspera e nem vencedor predestinado. Onde existe determinação o azar não faz morada". (Rafael Magalhães)

DELATORRE, Larissa Teixeira. **O ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS DE CALL CENTER: UMA ANÁLISE DOS POSSÍVEIS OBSTÁCULOS NA CARACTERIZAÇÃO DA CONDUTA ASSEDIADOR.** Trabalho de Conclusão de Curso. Bacharelado em Direito. Faculdade Metropolitana São Carlos - FAMESC, 2020.

RESUMO

O assédio moral nas empresas de *call center* ocorre por meio de gestos ou palavras escritas ou verbais, as quais fazem a vítima se sentir retraída podendo surgir muitas consequências. O objetivo central desta pesquisa é abordar os danos causados pelo assédio moral nas empresas de *call center*, que podem ocorrer em alguns casos devido a falta de qualificação de funcionários, dos quais a empresa fica responsável por fazer a instrução para devida qualificação. A vítima demonstra comportamentos diferentes de seus habituais em decorrência desse assédio, perdendo o entusiasmo pelo seu emprego, faltando sem justificativas, tendo dentro de si mesma um sentimento de ter sido humilhada. Tendo a empresa a responsabilidade de requisitos para a contratação de bons profissionais que também serão qualificados para exercer determinado cargo. Geralmente, esse assédio ocorre pelo fato de o assediador possuir um cargo superior, podendo também ocorrer por pessoas da mesma equipe. Contudo, essa pesquisa é baseada em pressupostos teóricos, os quais possuem como método o histórico e dedutivo, sendo também qualitativa, não se obteve dados numéricos, mais sim uma análise de sentimentos, comportamentos e percepções. Conclui-se que o assédio moral é totalmente ofensivo à dignidade da pessoa humana.

Palavras-Chaves: Assédio moral, empresas de *call center*, conduta do assediador, conduta da vítima.

DELATORRE, Larissa Teixeira. **MORAL HARASSMENT IN CALL CENTER COMPANIES: AN ANALYSIS OF POSSIBLE OBSTACLES IN THE CHARACTERIZATION OF HARASSMENT CONDUCT.** Completion of course work. Bachelor's degree in law. São Carlos Metropolitan College - FAMESC, 2020.

ABSTRACT

Moral harassment in call center companies occurs through gestures or written or verbal words, which makes the victim feel withdrawn and many consequences can arise. The central objective is to address the damage caused by bullying in call center companies, which in some cases may occur due to the lack of qualification of employees, of which the company is responsible for making the instruction for proper qualification. The victim demonstrates behaviors different from her usual ones due to this harassment, losing her enthusiasm for her job, missing without justification, having within herself a feeling of having been humiliated. The company is responsible for the requirements for hiring good professionals who will also be qualified to exercise a certain position. Usually, this harassment occurs because the harasser has a higher position, and can also occur by people on the same team. It is based on theoretical research of which the applied method was historical, deductive and qualitative, with no numerical data being identified, but an analysis of feelings, behaviors and perceptions. Bullying being totally offensive to the dignity of the human person.

Keywords: Moral harassment, call center, harassing conduct, victim behavior.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. - Artigo

CC - Código Civil

CF - Constituição Federal

P. - Página

REsp - Recurso Especial

OMS - Organização Mundial da Saúde

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

S. P - Sem página

S. A - Sem ano

SUMÁRIO

Resumo	
Abstract	
Lista de Abreviaturas	
INTRODUÇÃO	10
1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	11
1.1 NA IDADE ANTIGA	12
1.2 NA IDADE MÉDIA	14
1.3 NA IDADE MODERNA	16
1.4 NA IDADE CONTEMPORÂNEA	20
2 A EVOLUÇÃO DO DIREITO AMBIENTAL	23
2.1 MEIO AMBIENTE NATURAL	24
2.2 MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL	26
2.3 MEIO AMBIENTE CULTURAL	28
2.4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	30
3 O ASSÉDIO MORAL COMO CONDUTA DANOSA À HONRA DA PESSOA HUMANA	32
3.1 ANTECEDENTES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL	34
3.1.1 CONCEITO	35
3.1.2 CAUSA	38
3.1.3 CONDUTA DOS SUJEITOS	39
3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DOS PRESSUPOSTOS PARA CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL	42
3.2.1 O DIREITO À HONRA COMO DIREITO FUNDAMENTAL	47
3.3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O DIREITO À HONRA OBJETIVA E SUBJETIVA	48
3.4 ASSÉDIO MORAL COMO ENSEJADOR DE DANO MORAL	51
CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS	58

INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma preocupação social, pois provoca muitos desgastes, por motivos dos impactos negativos que causa à saúde e ao bem-estar da vítima, bem como a empresa.

O assédio moral constitui de uma exposição constrangedoras da vítima, de uma forma repetitiva e prolongada durante seu ambiente de trabalho, do qual se degrada a convivência pacífica. Tendo como consequências seu psicológico totalmente abalado, podendo vir a depressão, síndrome do pânico e sendo totalmente desestabilizado em seu ambiente de trabalho, do qual pode se resultar de um afastamento médico ou até mesmo a desistência do emprego.

O assédio moral é um dos danos aos direitos pessoais extraordinários de um indivíduo. Portanto, dependendo da situação, comportamentos que violam a reputação, a intimidade, a privacidade e a imagem podem constituir assédio moral e, dependendo da situação, esses comportamentos violam esses direitos.

No local de trabalho, o assédio moral é causado pelo abuso do assediador por meio de repetições. Esses comportamentos de assédio são causados pelo uso de métodos repetidos para a perseguição da vítima, o que a faz se sentir inferiorizada. Essa atitude persiste há muito tempo.

O objetivo deste artigo é analisar o assédio moral no trabalho, a responsabilidade civil, a conduta do assediador e as consequências legais e o impacto sobre as pessoas que cometem assédio moral no local de trabalho.

A metodologia da pesquisa realizada para desenvolvimento do artigo foi eminentemente descritiva-explicativa, buscando dar uma visão geral acerca do tema, descrevendo e identificando seus principais pontos, sem pretender aprofundar-se em suas divergências. A pesquisa revestiu-se de caráter bibliográfico, uma vez que teve por base a análise de livros, dissertações, monografias, artigos, periódicos, e jurisprudência tratando do tema.

Percebe-se que o assédio moral pode causar barreiras físicas e psicológicas e causar danos às vítimas de assédio e, de acordo com a pesquisa proposta, pode ser classificado em: assédio moral vertical, horizontal e misto.

1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho, na Antiguidade foi representada pelo castigo e submissão, onde a escravidão era considerada justa. Sendo a escravidão um modelo social que dividia entre os senhores e os escravos. Os escravos eram obrigados a trabalhar sem ter nenhuma renda, sem nenhum tipo de garantia, e eram considerados a fonte principal de trabalho. Os trabalhadores de baixa renda passaram a trabalhar, tendo como característica a liberdade contratual, da qual eram respeitados os festivos e a morte (JORGE NETO, CAVALCANTE; 2019; p. 59).

O trabalho na época da economia agrária era confiado no servo da gleba. Eles eram homens livres, pois o Estado invadiu suas terras, então eles tiveram que recorrer por proteção aos senhores feudais, ao trabalhar lá os servos eram obrigados a cargas pesados. Os servos por ter novas necessidades que ali não teria como ser realizadas, passaram a adquirir mercadorias em feiras e mercados nas beiras do rio, onde facilitavam a venda, e vendia até mesmo para os feudais, que fornecia lugares para o servo viver, em troca de mercadoria e objetos fabricados. Na época medieval foram criadas corporações de ofícios que onde existiam mestres, do qual os cargos eram ocupados por suas aptidões profissionais. As corporações tinham como objetivo nos seus estatutos, assegurar a lealdade da fabricação. O contrato deixou de ser normal, e passou a ser regras de Corporações de Ofício sendo aplicável para todos. O mestre tinha direito de moradia, custódia e alimentação. Os aprendizes exerciam suas atividades em lugar público. Porém só poderia ter um cargo melhor se tivesse dinheiro para compra a carta de mestría, ou então, se casasse com a filha ou viúva de um mestre (BARROS, 2016, p. 46). A época de servidão acaba não tendo forças no final da Idade Média, por conta da alta classe diminuir os trabalhadores em suas terras. Então sai uma parte da população do campo e vai para a cidade, onde começa as corporações de ofícios (SÜSSEKIND, 2003, p. 30).

Na revolução industrial foi substituído o trabalho manual para o capitalismo. É quando surge a classe operária, sendo vigorado o liberalismo, que se tem a liberdade do indivíduo. O âmbito jurídico tinha total liberdade de contratação, sendo regulamentado através de contrato de locação de serviço. Era seguidos pelo Código Civil, com a ideia individualista, onde acontecia a exploração da classe operária, que passavam por horas extensa de trabalho e salários mínimos. Surgiu uma

organização de trabalhadores que pressionaram o Poder Público contra a miséria. Em 1848 surgiram algumas leis que regulava a relação de trabalho por parte do Estado, essas leis evitava a exploração dos funcionários. Em 1802 aconteceu a proibição de menores trabalharem mais de 12 horas ou durante a noite. Em 1888, teve o início da evolução histórica com a promulgação da Lei Áurea. A cafeicultura ganha importância nas relações de trabalho, sendo caracterizado pela falta de organização de trabalhadores, marcada pelo liberalismo. A Constituição Federal promoveu a democratização do antigo modelo corporativista adotada pelo país. A promulgação da Lei nº 5.859/72 e 5.889/1973, regulava o trabalho doméstico e rural com direitos que eram previstos aos trabalhadores urbanos, regidos pela CLT de 1943. A Lei nº 13.467 de 2017 foi promulgada, chamada de reforma trabalhista (DELGADO, 2015, p. 116).

A criação do Direito do Trabalho foi para as necessidades humanas, para regulamentar a relação empregado e empregador, com o objetivo de proteger ambos, e para que não trabalhem com condições desumanas. As máquinas substituíram a maior parte do trabalho manual, durante a Revolução Industrial, caindo a qualidade de vida, como trabalhar por mais de 14 horas, com salários insignificantes, menores e mulheres passavam por todos os tipos de discriminação, por tanto foi necessário que os trabalhadores organizasse os sindicatos e buscasse a intervenção do Estado para ocorrer um equilíbrio. Os direitos sociais fundamentais do trabalho são uma grande conquista da Constituição Brasileira de 1988, transcendendo aqueles direitos que pertencem apenas ao sistema hereditário, a fim de realizar os direitos da personalidade voltados para a proteção da dignidade humana, incluindo o direito de manter condições dignas de trabalho para a saúde física e mental dos trabalhadores (MELO, 2018, s. p).

1.1. NA IDADE ANTIGA

O trabalho, na Antiguidade (período que se estendeu desde a invenção da escrita – 4000 a. C. a 3500 a. C.- a queda do Império Romano Ocidental-476 d. C.) e no início da Idade Média (século V), representou castigo e submissão, onde os trabalhadores eram as pessoas que eram escravizadas na batalha. Este trabalho não era digno dessa pessoa. A escravidão era considerada justa e necessária. Para

cultivar, era necessário se tornar rico e ocioso (JORGE NETO, CAVALCANTE; 2019; p. 59).

A escravidão é um sistema social que divide os humanos em duas categorias: senhores e escravos. Para os escravos, a personalidade jurídica não é reconhecida; são equivalentes às coisas, são objetos de relações jurídicas (alienados como quaisquer outros bens jurídicos), não têm direitos ou liberdades; são obrigados a trabalhar, sem qualquer forma de garantia, e sem salário (JORGE NETO, CAVALCANTE; 2019; p. 59).

Victor Russomano diz sobre o trabalho humano:

Se olharmos para trás e avistarmos, entre as névoas de tantos séculos, a sociedade romana, não deixará de nos parecer surpreendente que aquele povo, com agudo senso de respeito à pessoa do homem, tenha reduzido à condição de simples coisa os seus semelhantes condenados ao martírio e à ignomínia da escravidão. Os governantes e os sociólogos, mesmo os gênios, como César, Platão e Aristóteles, sofrem o peso e a influência daquilo que se costuma chamar o espírito da época. O talento e a inspiração os elevam às alturas imensuráveis, mas o meio, o preconceito, os hábitos individuais, os costumes, a família, a sociedade, as tradições que puxam para a terra do que já existe. Eis porque, mesmo nas sociedades ideais dos filósofos, mesmo na república platônica e na política aristotélica, o trabalhador, submetido à escravatura, não recebeu o título e as honras do cidadão, permanecendo à margem da vida. Sendo assim é, facilmente, compreensível por que, no Direito Romano, reina silêncio profundo a respeito da regulamentação do trabalho: o trabalhador era escravo e o escravo não era homem, era objeto do direito de propriedade e tratado, pelas leis e pelos cidadãos, como as coisas de que dispomos” (RUSSOMANO. s. d, p. 225).

Na antiguidade, durante o desenvolvimento da sociedade grega e romana, o conceito de trabalho era completamente diferente do conceito atual. Estimular as pessoas mais ricas a desprezarem o serviço e recusarem escravos. E para a parte mais pobre da população, o trabalho era considerado punição em vez de valor a seguir (GARCIA, 2015, p. 29).

Considerando que a economia, principalmente a romana, baseia-se basicamente no trabalho escravo, não há como citar a existência do Direito do Trabalho. A disciplina jurídica requer a existência de dois sujeitos, um que contrate a mão de obra e a outro que trabalhe. Os escravos foram a principal fonte de trabalho

durante este período, eles eram considerados como propriedade de seus senhores. Portanto, não eram sujeitos de direitos (BARROS, 2016, p. 46).

Os trabalhadores mais pobres da população passaram a ser contratados para prestar serviços. Sendo assim, surgiu o antecessor do contrato de trabalho, que era chamado de “*locatio conductio operarum*”. De acordo com o contrato, a pessoa que presta o serviço é remunerada. A característica básica é liberdade contratual suficiente, da qual é preciso respeitar os repousos festivos e a morte como terminação do contrato. Este modelo social caracterizado pela escravidão foi eficaz até o declínio e queda do Império Romano (CORREIA, 2018, p. 2).

1.2. NA IDADE MÉDIA

Na economia feudal o trabalho escravo decaiu, não só no período feudal (século V ao século XI), como no período urbano (século XI ao século XV) (BARROS, 2016, p. 45).

No período da economia agrária, o trabalho era confiado no servo da gleba, o qual era conhecido pela natureza da pessoa, diferente do escravo. No Baixo Império Romano a situação do servo era muito próxima a do escravo. Eles eram homens livres ou escravos alforriados, que perante a invasão nas suas terras pelo Estado, e logo após, pelos povos bárbaros tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Com isso, os servos eram obrigados a suportar cargas pesadas, a serem encarcerados pelos senhores, e até mesmo a desfrutarem do que era chamado de *jus primae nocties*, ou seja, direito a noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse (BARROS, 2016, p. 45).

No século X, os habitantes dos feudos, com novas necessidades que ali não podiam ser satisfeitas, passaram a adquirir mercadorias em feiras e mercados às margens do rio, lagos e mares, locais que facilitavam a venda da mercadoria, inclusive com os próprios feudais, que forneciam viveres às comunas, em troca recebiam mercadorias e objetos fabricados. Comunas eram locais de interesse de artesão e mercadores, os quais evoluíram para corporação de ofício (BARROS, 2016, p. 45).

Com a queda do Império Romano, as relações de trabalho foram substituídas por um regime heterônomo, que foi manifestado na época medieval, sendo as

corporações de ofícios constituídas por mestres, que ocupavam o cargo por suas aptidões profissionais ou por terem executado uma obra-prima. Quando foi instalada uma oligarquia, essas exigências acabaram (BARROS, 2016, p. 45).

No século XII, na França, as dominações nas corporações foram refletidas nos seus estatutos, os quais asseguravam a lealdade da fabricação e a excelência do que era comercializado. No setor da tecelagem e de alimentos tinha uma rígida fiscalização da qualidade e da matéria-prima dos produtos. O mestre não podia pegar operários de outras operações, também não podia trocá-los. Já na Inglaterra, as corporações monopolizavam a profissão na indústria e no comércio, pois aquele que não tivesse uma corporação não tinha o direito de exercer atividades no perímetro urbano (BARROS, 2016, p. 46).

O ajusto contratual deixou de ser norma regularizadora para ser regra das Corporações de Ofícios, que é aplicável a todos os membros, ou seja, aprendizes, operários, companheiros ou mestres (BARROS, 2016, p. 46).

Os contratos de aprendiz tinham durabilidade de dois a 12 anos, dependendo da complexidade do ofício. O mestre tinha o direito de custódia, alojando e alimentando os aprendizes, com o dever de ensinar o ofício (PIMENTA, 1957, p. 116).

Após o aprendizado, os aprendizes tornam companheiros e exercem as atividades em locais públicos. Porém o companheiro só conseguia “subir” de cargo se possuísse dinheiro para comprar a carta de mestria ou se casasse com a filha de um mestre ou com sua viúva (BARROS, 2016, p. 46).

Nos estatutos das corporações eram previstas regras para os companheiros, tinham que trabalhar por dia ou por unidade de obra, com a intenção de produzir um produto de boa qualidade. Os estatutos tinham como objetivo evitar a livre concorrência que poderia surgir se o salário fosse fixado a critério do mestre. Deveria ser respeitado a regra da fábrica, o emprego de produtos e técnicas (PIMENTA, 1957, p. 116).

As relações jurídico-laborais foram desenvolvidas nas corporações de ofícios e eram adaptadas na orientação heterônoma. As condições de trabalho eram regulamentadas por normas alheias à vontade dos trabalhadores. Em casos de invalidez ou por morte do artesão, as corporações amparavam suas famílias (BARROS, 2016, p. 46).

Contudo, Na Idade Média, que durou dos séculos V ao XV, o desenvolvimento do trabalho mudou. O uso de escravos é abandonado para a servidão, sendo assim, os senhores feudais protegiam os servos, e em troca de sua liberdade e seus serviços. Portanto, ainda não existia trabalho livre (GARCIA, 2015, s. p).

Essa fase de servidão perde forças no final da Idade Média, em virtude das cruzadas, epidemias e dos movimentos das altas classes em diminuir o número de trabalhadores em suas terras. Neste momento, sai uma parte da população do campo e começa a ocupar a cidade, onde em um momento de reaproximação das pessoas, começa a identidade de profissões com a formação das corporações de ofícios (SÜSSEKIND, 2003, p. 30)

1.3. NA IDADE MODERNA

As corporações de ofício foram proibidas em lei por conta da mudança da sociedade e da economia Européia, do qual não se admitia a estrutura rígida e oligarquia da instituição. A inovação tecnológica e o desenvolvimento de máquinas no contexto da revolução industrial foram fatores que promovem a substituição do trabalho manual para o capitalismo. Na França, as corporações foram fundadas pela Lei de Le Chapelier de 1791. Então, surge a classe operária. No contexto político e econômico passa a se vigorado o liberalismo, que acata a liberdade do indivíduo de trabalhar (BARROS, 2016. p. 49).

As relações de trabalho no âmbito jurídico tinham a ampla liberdade de contratação, com a previsão do trabalho como uma forma de contrato de locação de serviços. Sendo assim, os regulamentos contratuais eram regidos pelo Código Civil que foram feitos por idéias individualistas, baseados no Código de Napoleão de 1804. Com as normas da liberdade da negociação entre as partes, isso fez com que acontecesse a exploração da classe operária, em principal com os operários de menor capacidade de reivindicação sendo as mulheres e as crianças. Estando sujeitas a passar por cargas horárias de trabalho extensa e salários risível (BARROS, 2016. p. 50).

Diante de todo esse contexto de exploração, com a intenção de superá-los ele ficou conhecido como “questão social”. Perante toda a essa exploração, surgiu uma organização de trabalhadores do qual pressionaram o Poder Público, para a defesa

de trabalho digno que até então, estava totalmente estático diante da questão social. E a doutrina social, da igreja fazia a pregação da necessidade de diminuir o sistema capitalista e a desnecessidade pela luta de classe (BARROS, 2016, p. 50).

A classe operária resistiu, com isso ocorreu a formação de associações à beira da lei que busca a defesa contra a miséria (GOMES, 2006, p. 4). Contudo, a Revolução Industrial extingue as corporações de ofício, do qual substitui o trabalho manual pelo trabalho em máquinas, então ocorre a formação da classe de operários e a exploração dos trabalhadores pelo capitalismo, e a resistência dos trabalhadores na luta por seus direitos, onde surge então o Direito Trabalhista (CORREIA, 2018, p. 2).

Na primeira fase da formação do Direito do Trabalho foi no final do século XVII e 1848, que houve algumas produções de leis das quais regulavam as relações de trabalho por parte do Estado. Essas leis esparsas foram de natureza humanitária, para que fossem evitadas a exploração de aprendizes, adolescentes, mulheres e acidentados, porém não dada consistência para a formação de um ramo especializado (DELGADO, 2015, p. 99).

Em 1802 teve a norma *Moral and Health Act* que foi o marco do início da regulamentação trabalhista na Inglaterra, onde faz a proibição dos menores trabalhando com a duração maior de 12 horas e no período noturno (GOMES, 2006, p. 3). E em 1826 teve a norma *Ato de 1826* que ocorreu na Inglaterra, onde permite o direito a associação coletiva dos trabalhadores (GOMES, 2006, p. 3).

Na segunda fase da formação do Direito do Trabalho, foi marcado pela sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, no período de 1848 e 1919. Nessa fase houve um marco inicial que foi o Manifesto Comunista de Marx e Engels publicado em 1848, quando teve uma reestruturação dos trabalhadores pela constante pressão em relação aos empregadores e ao Estado para que suas requisições fossem atendidas (CORREIA, 2018, p. 5).

Foi neste período que se destacou a doutrina social da Igreja e um dos seus principais documentos, elaborado por Papa Leão XIII em 1831 com o nome de "*Rerum Novarum*". Isso requer que o Estado regularize as relações de trabalho. Com isso a Convenção de Berlim de 1890 reuniu 14 países e discutiu a necessidade de regulamentação do Mercado de trabalho (CORREIA, 2018, p. 5).

A terceira fase é a "Lei do Trabalho" abrange desde 1919 até o final do século XX. Por um lado, os trabalhadores definem seus próprios padrões, por outro lado, a

atuação do país segue o desenvolvimento de normas heterogêneas. Portanto, este é o momento histórico em que o direito do trabalho passa a ser assimilado pela estrutura e dinâmica da sociedade civil e do Estado, formando um organismo internacional do Trabalho - A Organização Internacional do Trabalho e a Constitucionalização do Direito do Trabalho. Além disso, é nesta fase que a autonomia ou oposição à legislação do Direito do Trabalho ganhou consistência. Portanto, neste período, o setor de trabalho incorporou na ordem jurídica do país. Essa fase atingiu seu pico nas décadas que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, com a constitucionalização do Direito do Trabalho e a hegemonia do Estado do Bem-Estar Social (DELGADO, 2015, p. 101).

São marcos dessa fase Constituição Mexicana de 1917, Constituição de Weimar de 1919, Criação da OIT (DELGADO, 2015, p. 101). A origem e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil guardam particularidades de nossa própria sociedade. Diferentemente dos países europeus, o Brasil foi uma colônia de Portugal por muitos anos, e teve sua economia baseada, até o final do século XIX, na agricultura e pecuária com pequeno desenvolvimento industrial. O trabalho no Brasil era desenvolvido por escravos africanos, que foram tragos à força para trabalhar nas lavouras. O contexto social e econômico do Brasil é diferente dos outros países europeus, pois não havia oportunidade para a união dos trabalhadores. Na Europa, os trabalhadores são livres e lutam muito para melhorar as condições de trabalho, no Brasil, a luta era por sobrevivência e liberdade (CORREIA, 2018, p. 8).

A evolução histórica do direito do trabalho do país teve início com a promulgação da “Lei Áurea” em 1888, que determinou o fim da escravidão (CORREIA, 2018, p. 8). A fase de desempenho inicial começa com a Lei Áurea, pois a escravidão foi completamente substituída pelos empregados, muitos deles eram imigrantes europeus (CORREIA, 2018, p. 9).

As relações de trabalho ganharam ainda mais importância na cafeicultura paulista e na nova industrialização vivida pelo Rio de Janeiro da qual era a capital do Brasil na época. Visando que o movimento no Brasil era novo, este período foi caracterizado pela falta de organizações de trabalhadores eficazes. Com a promulgação de algumas leis esparsas, a dinâmica legislativa marcada pelo liberalismo, conceitos liberais e não intervencionistas prevaleceram no Estado (DELGADO, 2015, p. 116).

Durante esse período pode se destacar a greve pelas oito horas de trabalho realizada na região de São Paulo, Santos, Ribeirão Preto e Campinas em 1907 e os movimentos realizados entre os anos de 1917 a 1920 (DELGADO, 2015, p. 116). O modelo de legislação trabalhista existente foi compilado e expandido, sendo estipulado na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CORREIA, 2018, p. 11).

O “Direito do Trabalho” foi fundido para formar um modelo centralizado e fechado. Em relação ao modelo de formação europeu, existia grande diferença pela qual seguiu um sistema de influências recíprocas entre direitos conquistados pelos trabalhadores e direitos concedidos pelo Estado (DELGADO, 2015, p. 116). Nesse sentido, a fase autocrática do direito do trabalho durou até 1988 com a Constituição Federal que promoveu a democratização do antigo modelo corporativista adotado pelo país (DELGADO, 2015, p. 116).

Durante o período republicano que perdurou de 1945 a 1964 e durante o regime militar implantado, a partir de 1964, na Era Vargas o modelo trabalhista continuou com algumas alterações, no âmbito sindical, perante a manutenção do sindicato único e da intervenção estatal em seu funcionamento. Nesse período teve a promulgação da Lei nº 5.859/72 e 5.889/1973 que regulava o trabalho doméstico e rural com direitos que eram previstos aos trabalhadores urbanos, regidos pela CLT de 1943 (DELGADO, 2015, p. 116).

Pode-se citar a promulgação da Constituição Federal de 1988, como marco da fase democrática do Direito do Trabalho, embora fossem mantidos alguns institutos desatualizados no âmbito trabalhista, como a unicidade sindical (art. 8º, II da CF/88). Houve alterações constitucionais que levou ao aperfeiçoamento, que foi instaurado com a Constituição de 1988, como a EC nº 24/1999 e a EC nº 45/2004, com o fim da representação corporativista classista e a redução do poder normativo da Justiça do Trabalho (DELGADO, 2015, p. 111).

Por fim, pode se dizer que nos últimos anos, o Direito do Trabalho tem tido a tendência em relação à medida que os preços da mão-de-obra aumentam, os padrões trabalhistas do Brasil diminuem. Negociações por meio da legislatura. Essa tendência foi observada na última decisão do STF em alguns tópicos, por exemplo, as horas ou descarga *in itinere* podem ser suprimidas com conformidade total e irrestrita com PDV. Além disso, a Lei nº 13.467 de 2017 foi promulgada, chamada de reforma trabalhista, com ênfase em acordos e convenções coletivas de trabalho (CORREIA, 2018, p. 12).

1.4. NA IDADE CONTEMPORÂNEA

Revolução Industrial mudou completamente as relações de trabalho e gestão. Até o século XVIII, as relações de trabalho e gestão eram comerciais, envolvendo a venda e troca de mercadorias na terra, no mar e nos campos comerciais. Nesse período, a mão de obra era em sua maioria artesanal, lenta e cara, mas o valor dos trabalhadores era maior, eles eram os donos da obra, não apenas das ferramentas (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Pode – se concluir que a Revolução Industrial é a razão econômica que leva ao nascimento do Direito do Trabalho, quando a manufatura cedeu lugar as linhas de produção das fábricas e o trabalho nas corporações foi substituído pelo trabalho livre e assalariado, e a uma grande exploração dos trabalhadores, tornou-se imprescindível a criação de normas regulamentadoras entre o empregador e o empregado, sob pena de se ruir todo o sistema (CAVALCANTE; NETO, 2019).

O Direito do Trabalho foi criado para as necessidades humanas, para que fossem regulamentadas as relações entre o empregado e o empregador, visando à proteção de ambos, principalmente para evitar que trabalhem em condições desumanas como na Revolução Industrial, com excessivas horas de trabalho, não possuindo salários dignos, entre outras situações (MELO, 2018, s. p).

A nova estrutura produtiva da Revolução Industrial quebrou o paradigma que existia até então e trouxe uma grande explosão da oferta de trabalho. Como um sinal, a máquina a vapor substituiu a maior parte do trabalho humano, levando a um declínio acentuado na qualidade de vida inerentemente instável dos trabalhadores. Esses trabalhadores tiveram que trabalhar mais de 14 horas por dia, os acidentes de trabalho continuavam e os salários eram insignificantes. Menores e mulheres sofriam todo tipo de discriminação e exploração porque, além de trabalharem por muitas horas, não recebiam nem a metade da renda dos homens adultos. Foi nesta situação de instabilidade, marcada por condições de trabalho instáveis, que começou a eclodir a inquietação social, marcada pelo surgimento de movimentos coletivos de trabalho e greves (MELO, 2018, s. p).

É nesse período conflituoso da história do Direito do Trabalho que surgem os sindicatos como forma de união dos trabalhadores na luta por seus direitos, fundado no pensamento de que uma categoria de trabalhadores conseguiria pressionar, e fiscalizar, os empregadores de forma mais eficiente do que um único indivíduo, ou os

funcionários de apenas uma empresa (CESARINO JÚNIOR, 1980, s. p, *apud*, OLIVEIRA, 2020, p. 9).

Pelas consequências e prejuízos prejudiciais causados pelas longas horas de trabalho aos funcionários e à sociedade, trabalhar muitas horas sempre foi um problema no trabalho (MELO, 2018, s. p).

Portanto, na Primeira Conferência Internacional do Trabalho em 1919, a OIT adotou seis convenções, a primeira das quais foi uma resposta a uma das principais exigências do movimento sindical e trabalhista no final do século XIX e início do século XX, a saber, a limitação do horário de trabalho. São 8 horas por dia e 48 horas por semana (MELO, 2018, s. p). Nesse aspecto social e humanitário, na maioria dos países globais, depois de muitas lutas, os trabalhadores conquistaram importantes direitos até atingirem os chamados requisitos mínimos necessários à dignidade humana (MELO, 2018, s. p).

No Brasil, os trabalhadores alcançaram importantes conquistas, e finalmente concretizaram a previdência estipulada na Constituição Federal de 1988 e, com o apoio do importante movimento grevista foram agregados outros direitos e direitos padronizados obtidos por meio de dissídios coletivos na justiça do trabalho. Eles nunca receberam um telefonema como outros países, especialmente entre os europeus, o Estado de bem-estar social está em uma posição de liderança (MELO, 2018, s. p).

Os direitos sociais fundamentais do trabalho são uma grande conquista da Constituição Brasileira de 1988, transcendendo aqueles direitos que pertencem apenas ao sistema hereditário, a fim de realizar os direitos da personalidade voltados para a proteção da dignidade humana, incluindo o direito de manter condições dignas de trabalho para a saúde física e mental dos trabalhadores, não discriminatórios e em condições de manter o salário mínimo para suas necessidades básicas e familiares. Em 1988, os trabalhadores ainda tinham direito à greve e o Estado não interferiu nas organizações sindicais, o que significou um importante avanço no fortalecimento das organizações sindicais por meio da melhoria das condições de trabalho (MELO, 2018, s. p).

No entanto, uma parte da sociedade, principalmente o setor empregador, tem-se colocado oposta a essas conquistas. De acordo com os movimentos políticos do país, uma campanha para buscar mudar, degradar e até eliminar os direitos

adquiridos ao longo dos anos acabou levando à reforma trabalhista em 2017 (MELO, 2018, s. p).

2. A EVOLUÇÃO DO DIREITO AMBIENTAL

O ambiente natural é criado originalmente na natureza, não será perturbado pelo comportamento humano levando a uma mudança substancial (BRITO, 2016, p. 4). Uma das espécies de meio ambiente ecologicamente equilibrado é o meio ambiente natural, do qual é descrito no dispositivo do artigo 225º da Constituição Federal (SIRVINSKAS, 2015, p. 285). Nem todo comportamento humano levará à artificialização do ambiente natural. O ambiente natural ou físico consiste em solo, água, animais e plantas, representa o equilíbrio dinâmico entre as coisas vivas na Terra e o meio ambiente vida. Assim estabeleceu a Constituição Federal Brasileira, o setor público mantém e restaura processos ecológicos básicos e promove a gestão de espécies e ecossistemas e a proteção de plantas e animais, práticas que prejudicam sua função ecológica, levar à extinção de espécies ou tratamento cruel de animais (CF, Artigo 225, §1º, artigos I e VII) (MELO, 2013, p. 28).

O ambiente artificial é considerado o resultado da modificação do ser humano. Portanto, o ambiente que é realmente trabalhado pelas pessoas, alterado e modificado é um ambiente feito pelo homem. São elementos da categoria artificial: edifícios, casas, equipamentos técnicos, asfalto, barragens, substâncias que só são viáveis em laboratório e tudo o que só pode existir. O ambiente artificial é um espaço urbano habitável, composto por cenários embora associado ao conceito de cidade, não exclui o espaço artificial de aldeia feito pelo homem. Envolve espaço os estabelecimentos públicos e recebem tratamento especial de nossa Constituição Federal. 5, XXIII, 21, XX, 182 e 225, os principais valores são qualidade de vida saudável e dignidade humana (MELO, 2013, p. 28).

Em relação ao ambiente cultural, pode ser apresentado em sua forma concreta ou sua forma abstrata. Pode-se dizer que o ambiente cultural é concreto quando visualizado como um ambiente artificial. Desta forma, edifícios, monumentos, estações e outros objetos (com qualidades turísticas, artísticas, paisagísticas, arquitetônicas ou históricas em suas trilhas) são ambientes culturais específicos (BRITO, 2012, s. p). É constituído patrimônio cultural brasileiro, bens substantivos e não substanciais tomados separadamente ou em conjunto, portador de referência de identidade, ação e memória de diferentes grupos formados da sociedade brasileira. Eles incluem expressões, criação, produção e estilo de vida, criação científica,

artística e tecnológica, obras, objetos, documentos, edifícios e outros espaços utilizados para expressões artísticas e culturais (MELO, 2013, p. 28).

O ambiente de trabalho é onde as pessoas desempenham suas funções atividades de trabalho remunerado ou não remunerado com base no saldo a saúde do meio ambiente e na ausência de fatores que ponham em risco a segurança a saúde física e mental do trabalhador, independentemente de sua condição (FIORILLO, s.a, p. 21). O ambiente de trabalho não se limita ao local de trabalho estrito dos trabalhadores. Abrange o local de trabalho, ferramentas de trabalho, a forma como as tarefas são realizadas e como os trabalhadores os tratam empregadores ou destinatários de serviços e os próprios colegas. Em 1988, a Carta Magna elevou o trabalho humano a um alto nível de proteção, a lei coloca as pessoas acima dos meios de produção, ou seja, as pessoas não são máquinas de trabalho, não nascem para trabalhar, mas o trabalho é criado para a satisfação humana. As condições de trabalho afetam a qualidade de vida do trabalhador e estão diretamente relacionadas à sua saúde, pois ele passa a maior parte de sua vida em um ambiente de trabalho (MELO, 2013, p. 29).

2.1. MEIO AMBIENTE NATURAL

É definido no artigo 3º da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente: “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

Portanto, o conceito de ambiente possui diferentes conotações e pode ser analisado sob diferentes perspectivas, tais como: aspectos naturais, como animais e plantas (ambiente natural); espaço urbano (ambiente feito pelo homem); locais onde as pessoas realizam atividades (ambiente de trabalho); cultura nacional Patrimônio (ambiente cultural) e patrimônio genético (SANTOS, s.d, s. p).

O ambiente natural é criado originalmente na natureza, não será perturbado pelo comportamento humano levando a uma mudança substancial (BRITO, 2016, p. 4). Uma das espécies de meio ambiente ecologicamente equilibrado é o meio ambiente natural, do qual é descrito no dispositivo do artigo 225º da Constituição Federal (SIRVINSKAS, 2015, p. 285). É previsto no inciso V do artigo 3º da Lei

6.938/81, os componentes do meio ambiente, seja eles, a atmosfera, águas interiores, bem como subterrâneas e as superficiais, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo, os elementos da biosfera, a fauna e a flora (BRASIL, 1981).

Com isso, pode ser considerado que o meio ambiente natural é procedente à existência da humanidade. Segundo Araújo (2012, p. 43), os recursos naturais são elementos viscerais do meio ambiente em voga, todos os componentes bióticos, quanto os abióticos. Portanto, o homem foi inserido no contexto como animal, onde fez existir mais um componente dessa espécie do meio ambiente.

Desta perspectiva, pode-se dizer que a natureza ou ambiente natural foi originalmente criado pela natureza e não será perturbado por nenhuma atividade humana para causar suas mudanças materiais. É importante ressaltar que a intervenção humana nos componentes do ambiente natural não é suficiente, portanto, não se enquadra mais nesta categoria. Por isso, é necessário mudar a natureza do ambiente natural sob a interferência do comportamento humano. Se não houver mudança substancial, não é necessário dizer que o ambiente natural não possui características (BRITO, 2012, s.p).

Desta forma, mesmo sob intervenção manual (para obter boas safras por meio da aplicação de tecnologia), as plantações de trigo ou soja são ambientes naturais, pois, neste caso, verifica-se que sua essência mudou. Porém, se forem utilizadas sementes geneticamente modificadas para a mesma semeadura (originadas de manipulação genética, cujo objetivo é alterar a resistência do trigo e da soja para tornar seu comportamento diferente do natural) nenhum comportamento é necessário. Deve ser visto o ambiente natural como uma categoria que envolve a natureza em sua forma primitiva. Se mudanças genéticas causadas pelo homem fazem com que o rendimento da soja ou do trigo ultrapasse o nível que deveria ser e a resistência às pragas seja maior do que a produzida naturalmente, então se diz que a naturalidade da planta contida em seus genes é sufocada. Pelo menos em casos importantes, ele só é classificado como um ambiente artificial devido ao elemento humano do comportamento humano (BRITO, 2012, s.p).

Sob esse entendimento, procuramos enfatizar que nem todo comportamento humano levará à artificialização do ambiente natural. Se pensarmos de outra forma, teremos que defender, por exemplo, que a planta do vaso (que se insere pela ação humana) será um ambiente artificial, o que é incoerente. Pode-se até dizer que o vaso em que a planta se encontra é um ambiente artificial, mas o mesmo não se

pode dizer da planta em si, ela não afeta substancialmente a sua naturalidade. Mesmo que a planta esteja localizada em vaso e não em floresta, seu comportamento, crescimento e desenvolvimento são realizados de maneira permitida por suas características genéticas. Seu comportamento e desenvolvimento são limitados às características naturais de seu material. Nesse caso, a artificialidade é restringida pela transferência de plantas (as plantas não estão em vasos, mas na floresta) (BRITO, 2012, s.p).

Esta classe de meio ambiente é, como dizem Fiorillo e Rodrigues:

pelo solo, pela água, pelo ar atmosférico, pela flora, pela fauna, ou em outras palavras pelo fenômeno de homeostase, qual seja, todos elementos responsáveis pelo equilíbrio dinâmico entre os seres vivos e o meio em que vivem (FIORILLO E RODRIGUES, 1995, p. 112).

Da mesma maneira, definem Rebello Filho e Bernardo: “é constituído por todos elementos responsáveis pelo equilíbrio entre os seres vivos e o meio em que vivem: solo, água, ar atmosférico, flora e fauna” (REBELLO FILHO; BERNARDO, 1998, p. 19).

O ambiente natural ou físico consiste em solo, água, animais e plantas, representa o equilíbrio dinâmico entre as coisas vivas na Terra e a vida. Assim estabeleceu a Constituição Federal Brasileira, o setor público mantém e restaura processos ecológicos básicos e promove a gestão de espécies e ecossistemas e a proteção de plantas e animais, práticas que prejudicam sua função ecológica, levará a extinção de espécies ou tratamento cruel de animais (CF, Artigo 225, §1º, artigos I e VII) (MELO, 2013, p. 28).

2.2. MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL

As características que permitem que um determinado ambiente seja classificado como natural são derivadas dos procedimentos normais da natureza (sem interferência humana substancial), então o ambiente artificial é considerado o resultado da modificação do ser humano. Portanto, o ambiente que é realmente trabalhado pelas pessoas, alterado e modificado é um ambiente feito pelo homem (BRITO, 2012, s.p).

Na verdade, as pessoas trabalham em "matérias" primitivas para criar seu próprio mundo. No entanto, a partir do momento da intervenção humana substancial, categorizá-las manualmente (como um produto do processamento) torna-se mais relevante do que categorizá-las com base em sua naturalidade original (que de alguma forma não possui características). Pode-se dizer com certeza que depois de ser essencialmente processado pelas ações humanas, o ambiente terá um comportamento diferente. Suas características, suas propriedades, suas peculiaridades e particularidades serão apresentadas de forma diferente do que as pessoas não são "tocadas" (BRITO, 2012, s.p).

Com esse entendimento, pode-se dizer que as plantações geneticamente modificadas são ambientes artificiais e não naturais. Igual ao gado transgênico. Nestes dois exemplos, a natureza original foi obscurecida por fatores humanos da intervenção humana, que alteraram as características naturais das sementes (na plantação) e do gado, cumprindo assim o propósito de laboratório e design artificial (BRITO, 2012, s.p).

Da mesma forma, são elementos da categoria artificial: edifícios, casas, equipamentos técnicos, asfalto, barragens, substâncias que só são viáveis em laboratório e tudo o que só pode existir (tal como é). Muita interferência de pessoas, não normais, independentes e perturbação natural (BRITO, 2012, s.p).

Diz Rebello Filho e Bernardo:

A Constituição Federal de 1988, ao cuidar da política urbana, acabou por tutelar o meio ambiente artificial. No tocante ao meio ambiente artificial, podemos dizer que, tratando-se de normas constitucionais de sua proteção, recebeu tratamento destacado não só no seu art. 182º e seguintes, que não pode ter a interpretação desvinculada do seu art. 225º desse mesmo diploma, mas também no art. 21, XX, no art. 5º, XXIII, dentre outros (REBELLO FILHO E BERNARDO, 1998, p. 118).

Em relação ao meio urbano, ou seja, o meio urbano, também é importante ressaltar que apenas sua estrutura física (prédios, asfalto, postes, etc.) é considerada. Digo isso porque se entende que, além de sua composição física, o ambiente urbano também contém outros aspectos. Homens, animais domésticos, colônias de bactérias (vivendo em esgotos), vírus, protozoários, ácaros (transportados pelo ar e vivendo em colchões), pássaros na praça, vegetais plantados com árvores urbanas, inúmeros outros ingredientes biológicos e naturais

(por exemplo, terra, ar e água) são elementos do ambiente natural, que absorvem o ambiente urbano, por isso não podem ser ignorados (BRITO, 2012, s.p).

O ambiente artificial é um espaço urbano habitável, composto por cenários. Embora associado ao conceito de cidade, não exclui o espaço artificial de aldeia feito pelo homem, envolve também espaços como os estabelecimentos públicos e recebem tratamento especial de nossa Constituição Federal. 5, XXIII, 21, XX, 182 e 225, com os principais valores, que são qualidade de vida saudável e dignidade humana (MELO, 2013, p. 28).

O espaço urbano feito pelo homem pode compreender o ambiente artificial, incluindo o conjunto de edifícios (denominado espaço urbano fechado) e outras instalações públicas, como rodovias, ferrovias e represas (denominado espaço urbano aberto). Desta forma, todos os espaços arquitetônicos e todos os espaços habitados por humanos constituem um ambiente artificial (QUINTIERE, 2013, s. p).

A cidade apareceu pela primeira vez tendo a sobrevivência como objetivo principal, e nos tempos antigos, era comida e proteção. Para isso, as pessoas se organizavam, e a organização deu origem a novas necessidades sociais, como a troca de talheres, moedas, trabalho, culto e feriados religiosos, lazer, etc (RECH, 2010, p.19).

Os artigos 182 e 183 da Constituição Federal e a Lei nº 10.257 / 2001 (“Estatuto da Cidade”) regulamentam o meio ambiente antrópico, o que determina as condutas de ordem pública e de interesse social relacionadas ao uso da propriedade urbana para a proteção do meio ambiente. Um ambiente *ecologicamente equilibrado* com a cidade como limite (QUINTIERE, 2013, s. p).

No Brasil, a principal causa da poluição ambiental é a indústria. A sociedade é regida pelas regras que essas indústrias usam ou não usam para beneficiar a população, logo, as antigas sanções administrativas se transformaram em crimes.

2.3 MEIO AMBIENTE CULTURAL

Em relação ao ambiente cultural, é importante notar que ele pode ser apresentado de duas formas diferentes: sua forma concreta ou sua forma abstrata. A relevância dessas duas formas torna necessário comentá-las. Pode-se dizer que o ambiente cultural é concreto quando visualizado como um ambiente artificial. Desta

forma, edifícios, monumentos, estações e outros objetos (com qualidades turísticas, artísticas, paisagísticas, arquitetônicas ou históricas em suas trilhas) são ambientes culturais específicos (BRITO, 2012, s.p).

Neste caso, tal como num ambiente artificial, torna-se mais importante à custa da natureza humana, enquanto sacrificar a naturalidade do ambiente passa a ser o preço. Num ambiente cultural específico, considere o seu valor cultural à custa da artificialidade torna-se mais importante. O mesmo é verdade. Pode-se dizer com certeza que, em tais ativos ambientais, a avaliação cultural supera a avaliação estrutural dos ativos referidos. Desse modo, a conotação histórica de um antigo casarão vale muito mais do que a soma de sua construção e todos os materiais utilizados no terreno (BRITO, 2012, s.p).

A Constituição Federal afirma no artigo 216:

O Sistema Nacional de Cultura, organizado em regime de colaboração, de forma descentralizada e participativa, institui um processo de gestão e promoção conjunta de políticas públicas de cultura, democráticas e permanentes, pactuadas entre os entes da Federação e a sociedade, tendo por objetivo promover o desenvolvimento humano, social e econômico com pleno exercício dos direitos culturais (BRASIL, 1988)

É constituído patrimônio cultural brasileiro, bens substantivos e não substanciais tomados separadamente ou em conjunto, portador de referência de identidade, ação e memória de diferentes grupos formadores da sociedade brasileira. Eles incluem expressões, criação, produção e estilo de vida, criação científica, artística e tecnológica, obras, objetos, documentos, edifícios e outros espaços utilizados para expressões artísticas e culturais (MELO, 2013, p. 28).

Ao mesmo tempo, embora os elementos não sejam verdadeiramente tangíveis (logo, são abstratos), é inegável que atuam de forma relacionada na evolução do ser humano e na construção da identidade social e pessoal. A forma de comprovar isso é fácil, determinar se uma pessoa específica é brasileira ou estrangeira, baiana ou carioca, do interior ou da capital (por meio de sua fala, de suas ações e de seu caminho). Isso ocorre porque cada região possui seus próprios costumes, hábitos e valores, tendo seu próprio ambiente cultural único. Em função do panorama, o indivíduo associado às características específicas acaba refletindo esse processo como indivíduo. Por isso, é importante atentar para a proteção da

cultura nacional e regional (como a população ribeirinha), pois sua degradação pode levar a uma degradação ambiental prejudicial (no reino abstrato do ambiente cultural) (BRITO, 2012, s.p).

2.4 MEIO AMBIENTAL DO TRABALHO

O ambiente de trabalho é onde as pessoas desempenham suas funções atividades de trabalho remunerado ou não remunerado com base no saldo a saúde do meio ambiente e na ausência de fatores que ponham em risco a segurança, a saúde física e mental do trabalhador, independentemente de sua condição (homem ou mulher, mais velho ou mais jovem, trabalhador contratado, servidor público, freelancers, etc.) (FIORILLO, s. a, p. 21)

Em termos de ensino, o conceito de ambiente de trabalho é diferente do conceito de direito ambiental. Nas atividades de trabalho para o bem-estar dos outros, ele está diretamente conectado com os trabalhadores humanos todos os dias, sendo esse um conceito amplo (JARDIM, 2015, s. p).

O ambiente de trabalho é onde as pessoas passam a maior parte do tempo. O impacto das atividades realizadas extrapola a área de trabalho e afeta diretamente outras áreas de convivência e a qualidade de vida dos trabalhadores (JARDIM, 2015, s. p). Portanto, a importância da obtenção da proteção legal deve ser reconsiderada para garantir que o bom trabalho seja prestado com o mínimo de dignidade, e deve ser desenvolvido de forma hígida e salubre, visando à incolumidade física e psíquica daquele que labora (JARDIM, 2015, s. p).

Vale destacar que o conceito de ambiente de trabalho extrapola os limites estáticos do espaço geográfico interno do local onde a tarefa é realizada, atingindo também a localização da residência do trabalhador e o ambiente urbano (JARDIM, 2015, s. p).

Sendo assim, o objetivo da proteção do ambiente de trabalho é proteger os trabalhadores e sua saúde, apoiando-se no valor social do trabalho, protegendo o crescimento dos trabalhadores e proporcionando meios dignos para o seu trabalho (JARDIM, 2015, s. p).

Por outro lado, o ambiente de trabalho não se limita ao local de trabalho estrito dos trabalhadores. Abrange o local de trabalho, ferramentas de trabalho, a

forma como as tarefas são realizadas e como os trabalhadores tratam empregadores ou destinatários de serviços e os próprios colegas. Por exemplo, quando falamos sobre assédio no trabalho, estamos nos referindo ao meio ambiente, ambiente de trabalho, porque em um ambiente que há abuso dos trabalhadores, seja insultando, perseguindo, ridicularizando pelos seguintes requisitos ou acima das qualificações profissionais, trabalho inútil ou a meta impossível, levará naturalmente à deterioração das condições de trabalho, à degradação do meio ambiente e das condições dos trabalhadores, com extensão mesmo do ambiente familiar (MELO, 2013, p. 29).

O ambiente de trabalho está inserido no ambiente, para melhor entendê-lo é preciso primeiro analisar a composição do ambiente. A Constituição de 1988 não definiu o que é meio ambiente, mas foi o primeiro capítulo a atribuir um capítulo próprio à sua matéria e inseri-lo no Título VIII - Ordem Social (JARDIM, 2015, s. p).

O meio ambiente foi definido pela Lei nº 6.938/91, artigo 3º, inciso I, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente, e prevê: “meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1991).

Em 1988, a Carta Magna elevou o trabalho humano a um alto nível de proteção, a lei coloca as pessoas acima dos meios de produção, ou seja, as pessoas não são máquinas de trabalho, não nascem para trabalhar, mas o trabalho é criado para a satisfação humana. As condições de trabalho afetam a qualidade de vida do trabalhador e estão diretamente relacionadas à sua saúde, pois ele passa a maior parte de sua vida em um ambiente de trabalho, sendo necessária a constituição de um sistema constitucional que proteja esse direito (JARDIM, 2015, s. p).

3. O ASSÉDIO MORAL COMO CONDUTA DANOSA À HONRA DA PESSOA HUMANA

O assédio moral no local de trabalho geralmente está relacionado ao ambiente de trabalho negatividade e de estresse (EINARSEN, 2004, p. 203). O assédio moral é caracterizado pelo abuso por meio de palavras, gestos ou atitudes, de forma intencional e frequente com objetivo de ferir a dignidade e a saúde física e mental da vítima, ameaçando seu emprego e deixando o ambiente de trabalho com clima negativo (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.38).

O assédio moral é caracterizado pela prática sistemática e repetida de abusos por parte do empregador, superior ou colega. As deficiências de um trabalhador cujo objetivo é alcançar sua dignidade e integridade psicologia, reduzindo as condições de trabalho e possibilitando o desenvolvimento as atividades de trabalho tornam-se impossíveis. O assédio moral é considerado uma forma de violência na esfera moral das vítimas, cujo objetivo é afetar seu processo mental, de autoestima e outros fatores de intimidade. Portanto, o assédio geralmente consiste em mau comportamento por parte do agressor, com o objetivo de prejudicar a dignidade de outra pessoa no ambiente de trabalho.

Ineficiência da gestão e do ambiente social de trabalho é o principal precursor do assédio moral no local de trabalho, acrescentando que principalmente em relação à origem do processo, o preconceito se espalhou amplamente. A principal razão para o aumento da incidência do assédio moral nas relações de trabalho pode ser citada como a intensificação do ritmo de trabalho, gerenciamento de metas, pressão de competitividade, entre outros fatores (LEYMANN, 1996, p. 161-164).

O agressor pode ter vários comportamentos, como escrita, gestos, fala, risos e expressões, neste momento, a sensação errada geralmente está apenas na vítima, não, no entanto, pode responder à situação exata que você encontrou. O comportamento é sutil no início, apenas a reação da vítima fez com que se abrissem e se manifestassem aos olhos dos outros. Violar a privacidade da vítima, falar aos gritos, ou atacá-la fisicamente, por exemplo, é classificada em violência verbal ou violência física. O assédio moral sendo praticado no ambiente de trabalho ao reconhecimento tanto daqueles que trabalham quanto da vítima e da chefia. Para ser considerado como assédio moral no local de trabalho, ele deve ser repetido no ambiente de trabalho, pois o assédio moral é uma prática que só ganha sentido por

meio da repetição, e tem como objetivo buscar reduzir a deterioração das condições sociais e materiais, ou mais especificamente, expulsar a vítima do local onde exercia as suas funções profissionais (HIRIGOYEN, 2015, p. 109).

Qualquer pessoa que viole a lei ou cause danos a terceiros por meio da conduta culposa, sejam omissas ou comissivas, ou abuso de poder é configurado assédio moral. A responsabilidade civil da empresa por assédio moral contra os funcionários é assegurada na Constituição Federal, artigo 1º, incisos III e IV, onde tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e livre iniciativa. A violência psicológica afeta os direitos fundamentais, sendo assim proporciona o pagamento da indenização, de acordo com o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal (SOARES, s.d, p.12).

A Constituição Federal de 1988, assegura a inviolabilidade à honra com pena de indenização por dano material ou moral em virtude da violação. A honra deve ser protegida, mas se for prejudicada, o direito de resposta ou indenização pode até ser utilizado como objeto de indenização (LIMA, 2017, s. p).

A responsabilidade objetiva pode ser vista como solução legítima para as necessidades decorrentes da atividade industrial, com base subjetiva, não respaldava mais suas necessidades sociais. Portanto, as pessoas percebem que se a ordem jurídica garante a liberdade e a iniciativa, incluindo as atividades perigosas, também é necessário garantir a proteção absoluta dos seres humanos (PEREIRA, TEPEDINO, 2016, p. 6). A responsabilidade civil subjetiva é pressuposta da ação voluntária por violação da obrigação de direito, culpa em sentido amplo, causalidade e danos. Em responsabilidade civil objetiva, o pressuposto é o núcleo do instituto da responsabilidade civil: atos ilícitos, danos e causalidade (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 201).

A indenização por danos morais, o assédio moral deve levar em consideração o grau de dano causado, a capacidades financeiras da empresa dentro da ética da vítima, a natureza educacional das sanções na contenção da má conduta e contenção da repetição de comportamento prejudicial à dignidade dos trabalhadores. Sendo compreendido que o dano mental não precisa ser comprovado para ser compensado (SOARES, s.d, p.20).

3.1 ANTECEDENTES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

O assédio moral no local de trabalho geralmente está relacionado ao ambiente de trabalho negatividade e de estresse. Desde a década de 1980, muitos estudos foram teorizados, eles sofrem assédio moral no trabalho, embora concluem que não há um motivo específico, apontam normalmente, a violência no local de trabalho que é desencadeada por uma combinação de fatores, de acordo com fatores organizacionais. De uma perspectiva pessoal, pode se entender o histórico do assédio moral de uma maneira do qual o sujeito envolvido é o assediado, e o réu é o assediador (EINARSEN, 2004, p. 203).

Einarsen (2004, p. 203 a 205) lista três princípios que podem promover o assédio moral. O primeiro, por exemplo, talvez devido o ensejo de um gerente elevar sua autoestima diante de um subordinado que ele invejava, tentando desacreditar a vítima, começa a destruir seu trabalho ou critica suas ideias. Em segundo lugar, uma pessoa assediará outras porque não possui habilidades sociais, incluindo inteligência emocional para resolver problemas e frustrações na vida e na sociedade. Em terceiro lugar, há desequilíbrios de poder e cultura organizacional também contribuem para o *bullying*. Embora muitos abusos de poder ocorram entre superiores e subordinados, aqueles também podem ocorrer entre colegas que possuem status igual na organização corporativa. Tal comportamento pode ser desencadeado pelo o incentivo de funcionários a competir entre si por cotas de vendas ou pelo alcance de outras metas relacionadas ao trabalho. Portanto, o comportamento afetado pela organização do trabalho contribuiu para o assédio.

E muitos invasores ocupam posições na hierarquia acima da posição ocupada pela vítima, após tolerar o assédio, o agressor passa a achar que esses comportamentos são vistos como normais, e quando isso passa a ser feito na estrutura organizacional o problema é agravado, e esse comportamento abusivo passa a se envolver por muitos dentro da empresa. (GUEDES, 2004, p. 78).

Mudanças na organização, cultura e estilo de liderança também colaboram para a prática de abuso. Por exemplo, a reorganização e fusão de empresas estão sendo mais presentes nos campos de negócios, onde exigem novos formulários de organização porque a empresa começou a adotar um sistema organizacional valioso, por meio de relações de trabalho de longo prazo, prestando mais atenção aos direitos da empresa de dirigir. Mesmo que as pessoas sejam atraídas por promessas

maiores, enfatizando a necessidade de se basear na iniciativa e criatividade, o uso de métodos de controle pode exercer o poder de comando de forma mais eficaz. Desta forma, o espaço para inspeção não será perdido (GUEDES, 2004, p. 78).

É necessário esclarecer que o assédio moral é um problema organizacional porque ocorre no ambiente de trabalho e seu corpo principal faz parte da estrutura. Além de encontrar respaldo para problemas originados diretamente do ambiente de trabalho, a empresa deve responder às questões internas responsáveis por violações de direitos humanos (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 38).

O direito do trabalho é fruto de uma luta histórica. O Estado precisa agir com urgência, por meio de atividades legislativas que fornecem medidas de proteção e punição aos danos causados pelo assédio moral aos trabalhadores (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 38).

Quanto ao assédio moral no âmbito das relações de trabalho, psicanalistas, médicos, psicólogos e acadêmicos propuseram definições das quais podem ser retiradas conclusões comuns: abuso por meio de palavras, gestos ou atitudes, de forma intencional e frequente para alcançar a dignidade e a saúde física e mental da vítima, ameaçando seu emprego e reduzindo o ambiente de trabalho (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.38).

3.1.1 CONCEITO

De acordo com a pesquisa da Organização Mundial de Saúde, o assédio moral no local de trabalho pode prejudicar funcionários por meio de abuso repetido ou grupo de funcionários, apresentando riscos à saúde e segurança do meio ambiente de trabalho. No âmbito desta definição, o abuso deve ser entendido como comportamento projetado para insultar, discriminar e isolar uma pessoa de seu local de trabalho (OMS, 2004, s.p).

Hirigoyen (2015, p.17), em suas entrevistas com vítimas do assédio moral do trabalho na França na década de 2000, conduziu uma análise sobre o assédio moral, que engloba violência no local de trabalho, intimidação da vítima, e conceitua 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 (HIRIGOYEN, 2015, p. 17).

No mesmo sentido diz Nascimento:

o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2011, p. 33)

Em resumo, o assédio moral é caracterizado pela prática sistemática e repetida, como o abuso por parte do empregador, superior ou colega. As deficiências de um trabalhador cujo objetivo é alcançar sua dignidade e integridade psicológica, reduzindo as condições de trabalho e possibilitando o desenvolvimento das atividades de trabalho, tornam-se impossíveis (OSTROWSKI, 2017, p. 18).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, o assédio moral é um antigo fenômeno que existe em muitos locais de trabalho, entre outros fatores, é causado por deterioração do relacionamento interpessoal e disfunção organizacional, este é um fenômeno do qual está relacionado com a cultura do ambiente de trabalho e pode ser baseado em várias formas dependendo do país analisado (OMS, 2004, s. p).

Conhecido nos países de língua espanhola como *acoso moral*; como *bullying* na Inglaterra; *harassment* nos Estados Unidos da América; *harcèlement moral* nos países de língua francesa; *mobbing* na Itália, Alemanha e países escandinavos e *ijime* no Japão, o assédio moral é um fenômeno antigo, porém somente na década de 80, com estudos em relação ao tema, foi quando se entendeu a extensão deste tópico. Contudo, mesmo sendo conceituado por terminologias distintas, o assédio moral é um fenômeno social presente em diversos países (HIRIGOYEN, 2015, p. 85).

Marques Junior (2015, p. 26) defende que o assédio moral é uma das espécies do dano moral.

O assédio moral é uma das espécies do gênero dano moral, por ser uma das várias formas de discriminação existentes, cujas principais características são o dolo por parte do agente e o fato de ser um

processo, uma sequência de atos que aniquilam a vítima psicologicamente. Ademais, conclui-se, também que a reparação do dano se dará por intermédio de uma qualificação subjetiva do *quantum debeatur*, pois não há prejuízos quantificáveis (MARQUES, 2015, p. 26).

O assédio moral é considerado uma forma de violência na esfera moral das vítimas, cujo objetivo é afetar sua consciência psicológica, autoestima e outros fatores de intimidade. Portanto, o assédio geralmente consiste em mau comportamento por parte do agressor, com o objetivo de prejudicar a dignidade de outra pessoa no ambiente de trabalho (LUCENA, 2018, s. p).

O autor Schmidt afirma:

Existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não- sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. [...] o assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar (SCHMIDT 2016, p. 142).

Portanto, conforme enfatizado, o assédio moral pode ter diferentes definições dependendo do método utilizado pela pessoa que trata o assunto. Em geral, intimidação, humilhação e isolamento são considerados comportamentos de assédio no âmbito ético (LUCENA, 2018, s. p).

Sendo assim, o assédio moral é um terror psicológico o qual se culmina em uma violência cruel e degradante, ocorre nas relações sociais, pequenos ataques repetidos a alguém, em insistir, em desestabilizar psicologicamente por meio da agressão verbal, desprezo, humilhação, constrangimento, abuso e outras formas. A vítima se sente completamente inferior a ele, rejeitada, desprezada e com a autoestima destruída. O assédio, geralmente, traz doenças físicas e mentais para a vítima, e, em casos extremos, chega ao suicídio (CARDOZO FILHO, 2016, p. 59).

O termo *mobbing* vem do verbo em inglês *to mob*, o qual significa assediar, atacar, agredir. Portanto, o *mobbing* caracteriza-se por uma degradação do ambiente de trabalho, através de condutas abusivas de superiores hierárquicos sob os seus subordinados, entre colegas, ou ainda de um subordinado sobre seu superior hierárquico, sendo considerado uma forma de terror psicológico. Ocorre por conta de

atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos ou comportamentos que possam ter como consequências danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (FELKER, 2006, s. p).

Portanto, sendo configurado como assédio moral, é violado a personalidade do funcionário vítima do fenômeno do qual está relacionada às características de personalidade individual, protegendo os seus valores mais próximos. Com isso, devido à falta de seguridade social, as instituições judiciais devem atrair mais atenção em relação a legislação específica, regulando assim este assunto (BITTAR, 1989, p. 29).

3.1.2 CAUSA

Não há explicação óbvia a origem do processo de assédio moral, no entanto, os estudiosos sempre se concentraram em tentar explicitar de maneira superficial e não vinculativa possíveis desencadeadores do fenômeno mencionado (HIRIGOYEN, 2015, p. 37).

Segundo a Organização Mundial de Saúde, embora seja difícil analisar esses fatores, por conta de que cada caso é o resultado de uma combinação de múltiplos fatores, a probabilidade de casos de assédio moral no local de trabalho é mais provável de acontecer devido a gestão ineficiente do ponto de vista ético (OMS, 2004, s. p).

Descobrir a causa do assédio moral no âmbito das relações de trabalho não é fácil. Para fazer identificação é necessário buscar um conceito de assédio moral, sua função, sua localização dentro do sistema de Responsabilidade Civil brasileiro (GUEDES, 2015, p. 24).

Ineficiência da gestão e do ambiente social de trabalho é o principal precursor do assédio moral no local de trabalho, acrescentando que principalmente em relação à origem do processo, o preconceito se espalhou amplamente quando a pessoa tem dificuldade de relacionamento (LEYMANN, 1996, p. 161-164).

A principal razão para o aumento da incidência do assédio moral nas relações de trabalho pode ser citada como a intensificação do ritmo de trabalho, gerenciamento de metas, pressão de competitividade, substituibilidade de mão de obra, distância e o anonimato da gestão da empresa (REDINHA, 2012, p. 57).

A atual alocação das relações de trabalho tem causado o aumento do assédio moral no local de trabalho, principalmente, devido a base do ritmo de trabalho da gestão voltada para o alcance das metas, exercitando a pressão competitiva sobre os funcionários para atingir as metas (BARRETO, 2003, p.6). Contudo, plano de trabalho insuficiente, falha de comportamento da liderança, desamparo social das vítimas e baixos padrões morais também são fatores que indicam motivos que causam o assédio moral (PRATA, 2008, s. p).

Pode-se dizer que a causa do assédio moral no local de estar relacionadas ao problema dos aspectos subjetivos inerentes ao comportamento humano. (OSTROWSKI, 2017, p. 21).

3.1.3 CONDUTA DOS SUJEITOS

É preciso destacar que existem inúmeras maneiras de assediar alguém. Portanto, é mais importante verificar se deve a pratica é repetidamente, se tem a intenção de violar a dignidade humana e a saúde mental da vítima (OSTROWSKI, 2017, p. 21).

No desenvolvimento do processo do assédio moral, o agressor pode contar com vários comportamentos, como escrita, gestos, fala, risos e expressões, neste momento, a sensação de estar errada geralmente está apenas na vítima, pela situação que se encontra diante das condutas do assediador. O comportamento do assediador começa de forma sutil, e a reação da vítima faz com que os outros comecem a reparar as situações (HIRIGOYEN, 2015, p. 107).

A fim de conduzir pesquisas sistemáticas sobre este tópico, Hirigoyen (2015, p. 107) estabeleceu no alvo do assediador quatro tipos de comportamento que são repetidos e que se manifestam em atitudes relacionadas ao início do processo de assédio moral. Tais comportamos são: deterioração das condições de vida no trabalho, isolamento e recusa para se comunicar, ataque a dignidade e, finalmente, linguagem e ameaças físicas ou sexuais.

Inclui na lista de comportamentos degradantes de trabalho: eliminação da autonomia da vítima, a não entrega de informações necessárias para a realização da tarefa para evitar que ela seja promovida, enganando a vítima para que erre, causando danos em seu no local de trabalho (HIRIGOYEN, 2015, p. 107).

Hirigoyen (2015, p. 107) relata que o isolamento e a recusa de comunicação, faz com que a vítima sinta profundamente sobre esse comportamento, por ter sido tratada com desprezo pelo assediador. Dentre esses comportamentos, destacam-se: interferir na vítima constantemente separando-a dos outros, ignorando sua presença, proibindo o contato com colegas e proibindo a comunicação de qualquer forma.

Violar a privacidade da vítima, falar aos gritos com a vítima, ou atacá-la fisicamente, por exemplo, é classificada em violência verbal ou violência física. O assédio moral sendo praticado no ambiente de trabalho ao reconhecimento tanto daqueles que trabalham quanto da vítima e da chefia (HIRIGOYEN, 2015, p. 109).

Para se caracterizar como assédio moral no local de trabalho, ele deve ser repetido no ambiente de trabalho, pois o assédio moral é uma prática que só ganha sentido por meio da repetição, e tem como objetivo buscar reduzir a deterioração das condições sociais e materiais, ou mais especificamente, expulsar a vítima do local onde exercia as suas funções profissionais (HIRIGOYEN, 2015, p. 109).

Além disso, é importante enfatizar que a agressão nem sempre é humilhante ou faz sentir-se constrangida, deve ser observada de forma pontual e isolada, isso é, sempre comparando com o ambiente onde o abuso está inserido (OSTROWSKI, 2017, p. 25).

Um elemento essencial do assédio moral no local de trabalho é o comportamento ofensivo ou insultuoso, por ser um fenômeno de natureza psicológica, causa danos psicológicos à vítima. O pressuposto habitual é que o assédio só persistirá quando o comportamento ocorrer em mais de uma oportunidade. Nesse sentido, apenas comportamentos isolados podem caracterizar comportamento de assédio moral, o que significa que não há intervalo de tempo específico para declarar que o assédio é perfeito, pois a chave para caracterizar o assédio é a repetição e a sistematização da agressão. Podendo, por exemplo, ocorrer em vítimas as quais não conseguem atingir suas metas ou que por algum motivo não corresponderam à expectativa de seu supervisor (MARTINS, 2019, p. 19).

O assédio moral não é um ato que implique agressão pontual, ou de curto prazo ou ofensa acidental causada por estresse emocional. Embora todos esses comportamentos possam ser usados para que o agressor fale em assédio moral, a frequência e a repetição de humilhação são essenciais (GUEDES, 2015, p. 3).

De acordo com a pesquisa da Organização Internacional do Trabalho, para investigar o impacto do assédio moral no ambiente de trabalho, é necessário apontar que esse fenômeno reduz a saúde psicológica e física da vítima, tendo um impacto negativo em seu bem-estar e na eficiência de outros trabalhadores, causando negligência e absenteísmo ao mesmo tempo, com isso, os pedidos de licença médica e licenças aumentaram significativamente (OIT, 2016, s. p).

Funcionários assediados tendem a faltar porque para eles o trabalho significa tortura, fazendo com que muitas vezes se retirem de um ambiente onde se sentem estressados. Da mesma forma, devido à violência moral, a resistência física diminui devido ao estresse, e o funcionário passa a apresentar problemas de saúde, o que também o leva ao afastamento por licença médica. Normalmente, em um estado de agressão mais avançado, a vítima pode tirar férias por tempo indeterminado para tratamento médico (SOARES, s.d, p. 5).

A psicanalista France (2002, p. 118), em estudos realizados com seus pacientes que foram vítimas do assédio moral, diagnosticou que as vítimas se ausentaram do trabalho, em média, por um período de 138 dias.

Ocorre uma degradação no ambiente de trabalho, onde os demais funcionários acabam sofrendo as pressões e o estresse, o que, por consequência, influencia na degradação do ambiente. Com isso, se tem a desmotivação e ausência de concentração no trabalho, sendo cometidos maiores erros (SOARES, s. a, p. 6).

Quando a prática do assédio é perceptível, alguns dos sintomas podem se parecer com o do estresse, tendo como distúrbios alimentares, de sono, nervosismo, cansaço, dores intramusculares e vários outros sintomas. Contudo, existe um outro elemento, que é o sentimento de impotência e de humilhação, não podendo dizer que estresse é sinônimo de assédio moral (HIRIGOYEN, 2015, p. 172).

No entanto, antes que o assédio continue e se intensifique, os sintomas podem evoluir e trazer convergências no desenvolvimento das manifestações clínicas da depressão. Dessa forma, a pessoa assediada começa a mostrar indiferença, tristeza, sentimentos íntimos, perda do significado do trabalho, obsessão, suicídio em casos extremos (HIRIGOYEN, 2015, p. 172).

À medida que o assédio continua, a maioria das vítimas começam a mostrar sintomas de transtornos mentais à medida que a doença mental desenvolve a neurose traumática, em casos raros, pode levar à doença mental. Isso ocorre porque a vítima continua a relembrar cenas de violência e humilhação na forma de

"flashbacks de dor ", dependendo da situação, pode durar vários anos, porque essa agressão deixará rastros a longo prazo, lembrando-se involuntariamente do trauma (HIRIGOYEN, 2015, p. 176).

Portanto, a consequência mais significativa do assédio moral são os danos psicológicos e emocionais, que trazem prejuízos internos muito graves à pessoa assediada.

3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DOS PRESSUPOSTOS PARA CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL

A ideia de responsabilidade civil deriva do ditado de que qualquer pessoa que causa danos a alguém é obrigada a indenizá-lo pelas perdas sofridas. Nos artigos 186 e 187 do Código Civil definem ato ilícito:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL, 2002).

Portanto, qualquer pessoa que viole a lei ou cause danos a terceiros por meio da conduta culposa, sejam omissas ou comissivas, ou abuso de poder. Pamplona Filho e Pablo Stolze (2014, p. 9) afirmam em relação a responsabilidade civil:

A noção de responsabilidade jurídica pressupõe a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar). [...] a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor in natura o estado anterior de coisas.

A lei visa reprimir as atividades ilegais e corrigir os danos causados por elas. Para alcançar a meta, acredita-se que o ordenamento jurídico preveja uma série de responsabilidades, a depender da natureza de seus direitos correspondentes pode

ser dividida em obrigações positivas, como o direito de dar ou fazer algo e uma obrigação negativa, como a obrigação de não fazer ou tolerar que alguém faça algo. Dentre essas responsabilidades, no campo da responsabilidade civil, o incumprimento das responsabilidades que prejudicam os interesses de outros são refletidas no lema de *neminem laedere* no direito romano (CAVALHEIRO, 2014, p. 13).

O artigo 5º inciso X da Constituição Federal dispõe a inviolabilidade da intimidade, privacidade, honra e imagem da pessoa garantindo a indenização por perdas materiais ou morais que possam ser causadas pela infração (SOARES, s.d, p.7).

A responsabilidade civil do empregador é baseada no risco ou negligência que determine o motivo dos danos. Isso pode acontecer de duas maneiras: responsabilidade objetiva, a qual é baseada no risco, e a responsabilidade subjetiva, apoiada no dolo ou na culpa (SOARES, s.d, p.8).

As características da violação de um dos deveres em desacordo com o sistema normativo podem eventualmente se tornar uma fonte de danos a outras pessoas. Dada a existência, se for crime de dano causado por terceiros, surgirão novas responsabilidades legais, ou seja, a responsabilidade legal de reparar o dano. Esse tipo de violação de obrigação legal é chamado de jurídico originário, e a obrigação legal causada pela violação é denominada obrigação legal subsequente. É nesta ideia que se encontra o fundamento da responsabilidade civil (CAVALHEIRO, 2014, p. 14).

Embora no Brasil seja adotado a ideia da responsabilidade civil subjetiva, em relação a responsabilidade civil no âmbito trabalhista, prevalece a aplicabilidade da responsabilidade civil objetiva, de modo que um trabalhador da empresa causa um dano ao outro por uma atitude ilícita desencadeada de seu trabalho, o trabalhador tem a obrigação de restituir a vítima civilmente através de indenização por dano moral ou patrimonial (SOARES, s.d, p.8).

Há uma aplicação da teoria do risco da atividade (riscos criados), que de acordo com esta lei, o empregador deve assumir os riscos inerentes às suas atividades, podendo ser responsabilizada por danos causados por funcionários ou terceiros, independentemente da ocorrência de culpa (SOARES, s.d, p. 8).

No Código Civil baseia - se essa teoria, no artigo 927º que conclui:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

Portanto, no Direito do Trabalho, a aplicabilidade da teoria da responsabilidade civil objetiva da empresa tem realce, que pode ser pela previsão de responsabilidade de ato por terceiro, seja pela situação de existir o enquadramento formal de certas atividades econômicas como a que tem de risco à saúde do empregado (SOARES, s.d, p. 8).

Deve-se sempre considerar a aplicação do princípio de proteção, ou seja, infiltrar no Direito do Trabalho, tendo como o objetivo as normas legais básica fornece proteção aos trabalhadores. Sendo a sua aplicabilidade a norma que tiver mais benefícios ao trabalhador. Embora este princípio tenha sido afetado pelo relaxamento das normas trabalhistas, em relação à saúde do trabalhador, a proteção legal não pode ser reduzida porque é proteção complementar ao direito à vida (OLIVEIRA, 1998, p. 47).

Portanto, em termos dos seguintes aspectos, a responsabilidade civil do empregador tem características sociológicas projetado para proteger a dignidade humana, por meio da aplicação do princípio de proteção, que visa protege os direitos básicos dos trabalhadores (SOARES, s.d, p. 8).

Não existem regras claras para regular a responsabilidade civil dos empregadores pelo dano ao funcionário, a doutrina esclarece a responsabilidade civil que neste caso será subjetiva, a menos que existam disposições legais especiais para objetivar a responsabilidade, tais como Estado ou derivado do comportamento do funcionário (PAMPLONA FILHO; STOLZE, 2014, p. 269).

Portanto, em geral, os empregadores devem ser responsáveis por compensar o dano causado ao funcionário, do qual um dos funcionários cometeu o assédio pelos seguintes métodos da responsabilidade civil subjetiva adotada na legislação civil (SOARES, s.d, p. 9).

Com isso, se tem a exclusão dessa norma nos casos que se pode ter a aplicabilidade da responsabilidade civil objetiva da empresa. No Código Civil, o parágrafo único do artigo 927 estipula uma hipótese de responsabilidade civil objetiva do empregador pelo dano que o funcionário pode causar.

Ao analisar o comportamento de assédio do empregador, constatamos que o seu comportamento é a definição de comportamento ilegal, pois por conduta ou por negligência (humilhação, situação de criar problemas, gritos, isolamento) a vítima começa a sofrer problemas físicos e psicológicos (SOARES, s.d, p. 9). O empregador violou os direitos especiais da vítima, nomeadamente a sua reputação e dignidade, causando danos mentais (SOARES, s.d, p. 9).

Em relação ao abuso de direitos, pode-se dizer que se trata de um empregador impróprio, pois ao exercer seu poder, as diretivas inerentes às condições do empregador excedem os limites regulamentados por fins econômicos ou sociais, como a honestidade e/ou costumes. Inaceitável para aumentar a produtividade, os empregadores começam a assediar moralmente os funcionários, fazendo com que se sintam envergonhados ou constrangidos. Comportamento descrito como assédio, excede o escopo dos poderes obrigatórios do empregador, o qual é manifestado como abuso (SOARES, s.d, p. 9).

Na maioria dos casos, o empregador intimida um de seus funcionários na frente dos demais, a ocorrência de irregularidades é visível porque os empregadores tentam o atingir o funcionário, no intuito de destruí-lo, fazendo com que este peça demissão. O empregador pretende destruir a autoestima e dignidade da pessoa assediada sem qualquer intenção, diante da ilegalidade dos danos, o empregador deve responder civilmente (SOARES, s.d, p. 10).

Mesmo quando não há intenção direta de eliminar a vítima, o assediador pode passar a atacando sua reputação e dignidade, a empresa não se exime de responsabilidades do assédio moral (SOARES, s.d, p. 10).

Ementa de tal decisão:

ASSÉDIO MORAL - SERVIÇOS DE DIGITAÇÃO E TELEFONIA - IDENIZAÇÃO - Provado que a Reclamante era submetida a situações constrangedoras obrigando-a no gozo de intervalo intrajornada, a declinar, pormenorizadamente, os motivos de ida à toilette, é de se garantir pagamento de indenização por dano moral.(TRT-3 - RO: 303106 01485-2005-005-03-00-7, Relator: Jorge Berg de Mendonca, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/04/2006 DJMG . Página 9. Boletim: Não.)

Em empresas de telemarketing, a intenção do empregador é geralmente pressionar os funcionários para que alcancem metas. Em relação ao tempo que

cada funcionário pode passar no banheiro, é permitido apenas cinco minutos (SOARES, s.d, p. 10).

DANO MORAL. OPERADORA DE TELEMARKETING. RESTRIÇÃO PELO EMPREGADOR AO USO DE BANHEIRO DO EMPREGADO. ATO ILÍCITO. OFENSA À HONRA SUBJETIVA DO EMPREGADO IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. ARBITRADA EM R\$ 8.000,00 (OITO MIL REAIS). O Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a restrição pelo empregador ao uso de banheiro pelos seus empregados fere o princípio da dignidade da pessoa humana, tutelado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral sofrido pelos empregados, (precedentes desta Corte). Por outro lado, cabe salientar que a ofensa à honra subjetiva da reclamante revela-se in re ipsa, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral sofrido em decorrência da restrição ao uso do banheiro a que a trabalhadora estava submetida. Isso significa afirmar que o dano moral se configura, independentemente de seus efeitos, já que a dor, o sofrimento, a angústia, a tristeza ou o abalo psíquico da vítima não são passíveis de serem demonstrados, bastando que ocorra violação efetiva a um direito da personalidade e da dignidade da pessoa humana para que o dano moral esteja configurado. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 538005620085240005, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 05/02/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2020)

Tal comportamento por parte do empregador levará à responsabilidade por irregularidades, porque para aumentar a produtividade, cria-se uma situação para os trabalhadores de forma irritante, humilhante e prejudicial à sua saúde (SOARES, s.d, p. 12).

A responsabilidade civil da empresa por assédio moral contra os funcionários é assegurada na Constituição Federal, artigo 1º, incisos III e IV, onde tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e livre iniciativa. A violência psicológica afeta os direitos fundamentais, sendo assim proporciona o pagamento de indenização, de acordo com o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal (SOARES, s.d, p. 12).

3.2.1 O DIREITO À HONRA COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inciso X dispõe sobre a inviolabilidade à honra com pena de indenização por dano material ou moral em virtude da violação, *in verbis* tem-se que: “X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988).

A Magna Carta criou uma barreira protetora para a honra pessoal e foi historicamente o resultado da conquista da sociedade. Nos anos anteriores à promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil viveu um período de ditadura militar, em que o valor da dignidade humana não foi considerado (LIMA, 2017, s.p).

Mirandola (1956, s. p) dispõe:

[...] o homem é o mais afortunado dos seres vivos e, conseqüentemente, merecedor de toda admiração; do que pode ser a condição na hierarquia dos seres que lhe são atribuídos, que atrai sobre si a inveja, não dos brutos sozinho, mas dos seres astrais e as inteligências que habitam além dos confins do mundo. Uma coisa superando crença e ferir a alma com admiração. Ainda assim, como poderia ser de outra forma? Pois é por este motivo que o homem é, com justiça completa, considerada e chamou um grande milagre e um ser digno de toda a admiração.

Após a Constituição Federal de 1988, o novo visual do direito brasileiro trouxe a avaliação da honra pessoal e, portanto, a Constituição acabou afetando diretamente a visão junto a outros departamentos, o que passou a fazer com que as pessoas perdessem de vista a aplicação da lei. É uma espécie de herança em si, mas para quem tem dignidade e honra é o objeto aplicável deste direito (LIMA, 2017, s.p).

Sob essa nova visão, a honra deve ser protegida, mas se for prejudicada, o direito de resposta ou indenização pode até ser utilizado como objeto de indenização. Puccinelli Júnior (2012, p. 229) afirma:

O direito a honra compreende tanto a dignidade e a moral intrínseca do homem (honra subjetiva), como a estima, a reputação e a consideração social que as pessoas nutrem por determinado indivíduo (honra objetiva).

A honra também pode ser analisada subjetivamente por meio de como as pessoas e a sociedade analisam conceitualmente os valores intrínsecos e as metas objetivas das pessoas. O Código Civil fornece um método de honra para manter a integridade moral dos indivíduos (LIMA, 2017, s. p).

3.3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O DIREITO À HONRA OBJETIVA E SUBJETIVA

Houve um tempo em que o sistema de responsabilidade civil do Brasil era muito simples (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 2). O artigo 159 do Código Civil de 1916 contém apenas uma cláusula geral de responsabilidade civil que dizia que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano” (BRASIL, 1916).

Portanto, o instituto da responsabilidade civil era composto por essa única norma jurídica, por isso o art. 159 era como uma espécie de grande cláusula, sendo resolvido qualquer litígio com apenas aquele que preceituava (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 2).

O art. 159 do Código Civil de 1916 era o fundamento da suposição da culpa. Se alguém viesse ser responsabilizado teria que ter agido com culpa, que deveria ser aparentemente comprovada, sendo o ônus recaído sob quem sofreu o dano, que competia provar não só o nexo da causalidade da conduta entre o agente e o dano, mas também quem teve a conduta culposa. A culpa é um dos pressupostos da responsabilidade, sendo também um elemento de justificação moral (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 2).

Sendo assim, no Código Civil de 1916, existia a regra da responsabilidade civil subjetiva, não existindo a indenização sem culpa, porém em alguns casos, a prova da conduta culposa fosse mais onerosa (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 2).

Nas duas últimas décadas do século XIX, por se tratar do início da revolução industrial e do processo de popularização social, não foi por acaso que os fatores subjetivos começaram a diminuir. Foi observado com a mesma lógica que o século XX foi palco de uma revolução tecnológica e científica, e ainda havia profundas repercussões nos litígios movidos ao judiciário, portanto, um sistema de responsabilidade civil subjetiva baseado na culpa não era suficiente para lidar com a

ação proposta, e, assim, fornecer uma solução apropriada (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 3).

Na sociedade em massa, eram apontadas as invenções tecnológicas que continham conceitos de risco indissociáveis de suas atividades, como por exemplo, sistemas de produção baseados em teares a vapor e sistemas de transporte rodoviário de ferro. Conforme o tempo passa, descobre-se que essas atividades, que continham riscos inerentes, foram a principal causa de ferimentos pessoais (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 3).

Visando comprovar a responsabilidade perante o desenvolvimento industrial, foram acentuados os acidentes graves de trabalho. Na França foi desenvolvida a chamada Teoria do Risco, que pode ser compreendida de forma como o que o autor deve a reparar o dano causado, independente da falha, resolvendo assim todo o problema no nexo da causalidade (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 3).

Em relação à responsabilidade objetiva, a teoria do risco pode ser vista como solução legítima para as necessidades decorrentes da atividade industrial, com base subjetiva, e não respaldava mais suas necessidades sociais. Portanto, as pessoas percebiam que se a ordem jurídica garantia a liberdade e a iniciativa, incluindo as atividades perigosas, também era necessário garantir a proteção absoluta dos seres humanos. Diante dessa preocupação, a teoria do risco ganhou vantagem, principalmente para proteger os funcionários (PEREIRA, TEPEDINO, 2016, p. 6).

A responsabilidade subjetiva, foi vigorado de uma forma absoluta por bastante tempo. O ato que foi verificado antes do Código Civil de 1916, tendo a edição do Decreto nº 2681 de 1912, que ficou conhecida como “Lei das Estradas de Ferro”, tendo como intuito a responsabilidade objetiva do transportador (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 5).

Houve o aperfeiçoar da responsabilidade civil gradualmente no sistema jurídico nacional, inicialmente em legislação extravagante, como por exemplos o Decreto nº 2.861/1912 e da Lei de Proteção ao Consumidor de 1990, a responsabilidade estrita por acidentes de consumo que realmente se originam do produto ou fatos de serviço (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 5).

Com o surgimento do Código Civil de 2002, o tema responsabilidade civil teve muitas modificações em relação ao Código Civil de 1916. O civilista de 2002 tutelou os avanços que foram conquistados anteriormente, promovendo a promoção da responsabilidade civil objetiva. Independente disso, na leitura conjugada em relação

aos artigos 186º e 927º do Código Civil de 2002 foi vista a semelhança disponível a que tinha no art. 159º do CC de 1916, sendo perceptível a responsabilidade civil subjetiva. Sendo assim, a responsabilidade subjetiva é aplicável quando não se tem norma legal que veja a incidência da responsabilidade objetiva (OSTROWSKI, 2017, p. 58).

De acordo com o artigo 186 do Código Civil, a responsabilidade civil subjetiva é pressuposta da ação voluntária por violação da obrigação de direito, culpa em sentido amplo, causalidade e danos. Em responsabilidade civil objetiva, o pressuposto é o núcleo do instituto da responsabilidade civil: atos ilícitos, danos e causalidade. Como já foi dito, a culpa é irrelevante, e é por isso que falamos de responsabilidade em vez de culpa. A conexão entre o comportamento do agente e o dano é refletida na conexão de causalidade, pois mesmo na responsabilidade civil objetiva, não se deve tratar ninguém que não causou um incidente prejudicial (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 201).

No Código Civil é possível ser vista três cláusulas da responsabilidade civil objetiva. No artigo 927º, caput conjugado com o artigo 187º que fala sobre o respeito do abuso de direito. A segunda se encontra no artigo 927º, parágrafo único que aborda a teoria do risco criado. E a terceira se encontra no artigo 931º, que discorre sobre a responsabilidade dos empresários pelos produtos em circulação (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 8).

O abuso de direitos é uma cláusula geral de responsabilidade objetiva e é combinado com o disposto nos artigos 927º e 187º do Código Civil. O comportamento ocorre quando o agente se desvia dos fins morais, econômicos e sociais que revestem os direitos que exercem e com isso prejudica terceiros. Mas isso não é fácil de entender, por isso que o abuso de direito só pode ser visto durante o ato (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 201).

No artigo 927º, caput, do CC de 2002, dispõe que “aquele que por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. O parágrafo único diz que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”. No artigo 927º do parágrafo único, na teoria do risco criado há a obrigação de restituir o dano lesivo (BRASIL, 2002).

É encontrada no artigo 931º do Código de Defesa do Consumidor a terceira cláusula da responsabilidade civil, que diz que “ressalvados outros casos previstos em lei especial, os empresários individuais e as empresas respondem independentemente de culpa pelos danos causados pelos produtos postos em circulação” (BRASIL, 2002). O artigo se entende que a responsabilidade pelo produto que é previsto no artigo 12º do Código de Defesa do Consumidor (CAVALIERI FILHO, s.d, p. 8).

3.4 ASSÉDIO MORAL COMO ENSEJADOR DE DANO MORAL

Um dos requisitos para ser considerado responsabilidade civil é o dano, em conjunto com o ato ilícito e o nexos causal. O dano pode ser conceituado como uma lesão a um interesse jurídico tutelado (SOARES, s. d, p. 19). Bittar (1997, p. 18) afirma: “dano é, nesse contexto, qualquer lesão injusta a componentes do complexo de valores protegidos pelo Direito”

Dano patrimonial é a lesão dos bens e direito que são conceituados economicamente, e o dano moral afeta bens personalíssimos, que não são avaliados economicamente, como o direito a vida, a imagem, a honra e a identidade (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2005, s.p).

De um modo geral, o dano moral não consiste em uma perda pecuniária. É considerado uma violação à reputação da vítima, à honra, à integridade mental, sendo assim, considera uma lesão de direitos que não pode ser avaliado economicamente.

Pela percepção de Carlos Alberto Bittar (BITTAR apud GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2005, p. 49):

[...] qualificam-se ‘como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social)’.

Antes mesmo da promulgação da Constituição Federal de 1988, já era possível uma indenização do dano extrapatrimonial, em algumas situações a jurisprudência autorizava para a reparação do dano moral (SOARES, s. d, p.19).

O artigo 5º, inciso V, da Constituição Federal de 1988 acabou com todas as divergências sobre o dano moral, que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano moral, material ou à imagem”. Ainda nesse artigo, no inciso X, utiliza que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”

Na arbitragem do valor da indenização, muitos doutrinadores dizem que o que se deve levar em conta é o caráter sancionatório da indenização, sem trazer o enriquecimento para a vítima (SOARES, s. d, p.18). No Projeto de Lei existem críticas no que se refere ao valor das indenizações, em algumas situações, o valor máximo é fixado, o de punição do agressor, sendo visto sua condição financeira (SOARES, s. d, p.17).

Portanto, deve ser considerado ao determinar a compensação por danos mentais dois aspectos relacionados: punitivo e compensatório (SOARES, s. d, p.18). Em relação aos aspectos punitivos, o valor da indenização deve ser determinado, considerando o aspecto educativo-pedagógico, para parar o agressor de alguma forma, para um novo comportamento do qual não viola a moral de alguém. Isso deve ser o norte principal do julgador em relação ao valor da indenização, sendo mais importante do que a preocupação com o enriquecimento ou não da vítima, tem que ser levado em conta o caráter repressivo da pena, no intuito de não ter mais atos ilícitos (SOARES, s. d, p.18).

Sendo levado em conta o estabelecimento da indenização, tem como ser considerado primeiramente o caráter educativo-pedagógico, de jeito que o Estado, através do Poder Judiciário, garanta que as grandes empresas não ganhem às custas ilicitamente com intuito de enriquecimento ilícito (SOARES, s. d, p.18).

Quanto a natureza da indenização, a origem tem como a finalidade a indenização para amenizar o que a vítima passou, mesmo se alguém reverter o estado da vítima restaurando sua mente de alguma forma. A assistência econômica visa amenizar o sofrimento das vítimas pelos danos sofridos (SOARES, s. d, p.18).

Visto que a ética não atende às condições de compra, não se restitui através de pagamento de indenização, sendo visto a natureza repressiva, de um modo que

não tenha a sensação de impunidade perante a casos de imprudência, negligência ou irresponsabilidade (SOARES, s. d, p.19).

No caso de assédio moral, percebe-se claramente que a vítimas de assédio geralmente não se recuperam totalmente seu psicológico devido à sua agressão submetido. Os pagamentos em dinheiro só podem amenizar o sofrimento, não há como restaurar seu espírito por meio da compensação. O *quantum* prescrito deve ser um valor razoável e permitir que talvez compre serviços ou bens que podem aliviar o desconforto como alívio de sua carreira (SOARES, s. d, p.19).

Maria Helena Diniz (2002, p. 55) afirma que:

O lesado pode pleitear uma indenização pecuniária em razão de dano moral, sem pedir um preço para a sua dor, mas um lenitivo que atenua, em parte, as consequências do prejuízo sofrido, melhorando seu futuro, superando o déficit acarretado pelo dano.

Porém, para o assediador, o valor apurado na indenização será muito relevante. Porque se a quantidade for desprezível, ele não será sancionado, isso impedirá o assediador de mais agressões. Pode ser melhor a empresa refazer alguns processos de modificação tais como, reduzir a pressão sobre os funcionários, falar de uma forma mais sutil (SOARES, s. d, p.19).

O agressor deve ser impedido de cometer novos atos ilegais, e mostra à sociedade que tais procedimentos prejudiciais não são permitidos por lei e, se existe a punição (SOARES, s. d, p.19). Além desses fatores, ao definir a compensação por assédio moral, deve-se considerar a situação econômica do agressor. O valor deve ser alto o suficiente para fornecer características de sanções e é impossível para os empregadores suportar essa punição sem falhar (SOARES, s. d, p.20).

Portanto, pode-se concluir que para determinar a indenização por danos morais em relação ao assédio moral deve ser levado em consideração o grau de dano causado, a capacidades financeiras da empresa dentro da ética da vítima, a natureza educacional das sanções na contenção da má conduta e contenção da repetição de comportamento prejudicial à dignidade dos trabalhadores (SOARES, s. d, p.20).

Em relação à evidência do dano moral, a maioria dos doutrinadores entendem que não precisam da prova do dano moral, e sim a ocorrência do dano no ato, devido a prática do assédio moral, entende-se o dano moral. Devendo ser provado a

existência do assédio pela sua definição, de abusos e reiteradas, que fere a dignidade ou integridade psíquica (SOARES, s. d, p.20).

Se não houver elementos que caracterizem o assédio moral, não há como confirmar a responsabilidade da empresa e a obrigação de pagar os danos morais (SOARES, s. d, p.20). Cavalcante (2006, p. 115) afirma que os funcionários de má-fé buscam o enriquecimento ilícito e sem motivo, do qual quer a indenização por assédio moral em virtude de terem sido advertidos de forma mais intensa perante aos demais colegas.

O doutrinador entendeu que o juiz só deve conceder indenização por danos nas seguintes áreas: se o dano mental for totalmente comprovado por meio de perícia médica no processo, se existe dano moral efetivo, e se houver evidências de que o evento gerador é do empregador. Ele então argumentou que o assédio deve ser totalmente provado e nunca presumido (CAVALCANTE, 2006, p.6).

A Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes não defende essa teoria, em uma sentença prolatada em Guanambi- SP em julho, ela afirma: “Com o advento da Lei de modernização social do trabalho da França, inaugurou-se uma nova interpretação jurídica para o dano decorrente do assédio moral [...]”. Ela entende que a vítima não tem que provar o dano sofrido, mas tem que ser presumido em face do assédio moral, que consiste em ferir a integridade psíquica do funcionário (SOARES, s. d, p. 21).

Em relação aos danos morais causados por assédio moral, a juíza ainda afirma que se deve proteger os direitos fundamentais, a natureza imaterial dos bens danificados (honra, dignidade, intimidade, vida privada, liberdade, segurança, etc.) irão prevenir a prova do dano, ou mais precisamente, a torna compatível com a anti-legalidade do ato (SOARES, s. d, p. 21).

Alice Monteiro de Barros (2005, p. 25), juíza do trabalho do TRT da 3ª região, no artigo intitulado do assédio moral, se diferencia o dano psíquico do dano moral, que de acordo com o dano se expressa através de uma alteração psicopatológica comprovada, já o dano moral fere o direito da personalidade, sendo consequências extrapatrimoniais livre de prova, apenas por presunção.

Dano psicológico para representação do assédio moral, se deve pela determinação do comportamento do assediador, não pelo comportamento dos resultados prejudiciais. Além disso, se não houver isso definitivamente afetará sua integridade psicológica. Portanto, compensação por perdas a moralidade é causada

pelo comportamento de assédio moral. Se comprovada, a moralidade deve ser agravada na existência do dano mental (BARROS, 2005, p. 25).

Pode-se concluir que o principal entendimento desta vez é o dano mental não precisa ser comprovado para ser compensado. Conduzir o assédio moral é o dano do qual é presumido devido à gravidade do comportamento ilegal, atacando diretamente a integridade moral e psicológica dos trabalhadores (SOARES, s. d, p.21).

CONCLUSÃO

Na Antiguidade o trabalho escravo era considerado justo, porém era um trabalho considerado de submissão, pois os trabalhadores não possuíam renda, e nem garantia de nada. O modelo social da época era dividido entre os senhores e os escravos. Os escravos eram vistos como mercadorias, os quais eram vendidos e trocados entre os senhores. A parte pobre da sociedade era contratada para prestar alguns tipos de serviços, do qual eram remunerados. O modelo de escravidão durou até a queda do império. No Baixo Império Romano existiam os servos que eram os homens livres ou escravos alforriados, os quais perderam suas terras por conta do Estado e dos povos Bárbaros, e recorreram aos senhores feudais para buscar proteção. E os servos eram obrigados a cargas pesadas. No século XX, os servos passaram a comprar e vender mercadorias e produtos fabricados na beira dos rios, e vendiam até mesmo para seus senhores, em troca de moradia. Na época Medieval, foi criada as corporações de ofícios, as quais eram compostas por mestres e aprendizes, que eram regidas por normas feitas por essas corporações. Na idade moderna, foram proibidas essas corporações por ser uma estrutura totalmente rígida. A relação de trabalho passou a ser feita através de contratos de locação de serviços, com as normas de liberdade, isso acabou sendo decorrente da exploração. Então os trabalhadores se juntaram e pressionaram o Estado em defesa de trabalho digno. A partir de então, o direito do trabalho foi criado para as necessidades humanas.

O ambiente natural ou físico consiste em solo, água, animais e plantas, e representa o equilíbrio dinâmico entre as coisas vivas na Terra e o meio ambiente, do qual o homem não fez nenhum tipo de modificação. Sendo assim a Constituição Federal Brasileira, o setor público mantém e restaura processos ecológicos básicos e promove a gestão de espécies e ecossistemas e a proteção de plantas e animais. O ambiente artificial é considerado o resultado da modificação do ser humano. São elementos da categoria artificial: edifícios, casas, equipamentos técnicos, asfalto, barragens, substâncias que só são viáveis em laboratório e tudo o que só pode existir. O ambiente artificial é um espaço urbano habitável, composto por cenários embora associado ao conceito de cidade, não exclui o espaço artificial de aldeia feito pelo homem. Em relação ao ambiente cultural é formado por edifícios, monumentos, estações e outros. É constituído patrimônio cultural brasileiro, bens substantivos. É

incluso as expressões, criação, produção e estilo de vida, criação científica, artística e tecnológica, obras, objetos, documentos, edifícios e outros espaços utilizados para expressões artísticas e culturais. O ambiente de trabalho abrange o local de trabalho, ferramentas de trabalho, a forma como as tarefas são realizadas e como os trabalhadores tratam empregadores ou destinatários de serviços e os próprios colegas. E as condições de trabalho afetam a qualidade de vida do trabalhador e estão diretamente relacionadas à sua saúde, pois ele passa a maior parte de sua vida em um ambiente de trabalho.

O assédio moral no trabalho é um comportamento ilegal que viola a dignidade e a reputação das pessoas. Os trabalhadores criam a responsabilidade dos profissionais. Para empregadores, os assediadores terão responsabilidade civil por perdas civis ou morais. De acordo com a teoria subjetiva da responsabilidade civil, causada pela violência moral aprovado pela lei civil, empregadores maus cometem atos ilegais, culpados por não cumprirem sua obrigação de cuidar do meio ambiente no local de trabalho saudável e adequado.

Em relação ao assédio moral por outro funcionário, o Código Civil determina que os empregadores são responsáveis pelas ações tomadas por seus funcionários nesta situação, de acordo com os artigos 932 e 933 das leis e regulamentos citados, causar dano a alguém. Além disso, os empregadores que não cometeram assédio moral também tomarão as medidas para um ambiente saudável para os funcionários.

A atuação do Poder Judiciário é de extrema relevância para evitar a prática violenta e degradante do âmbito trabalhista. Os juízes e os tribunais vêm se baseando nos princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e do âmbito trabalhista saudável, como também nas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, que prestam a tutela jurídica efetiva do assédio moral, decorrente do ordenamento jurídico pátrio for de um diploma de tutela específica.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Rodolfo de Medeiros. **Manual de direito ambiental**. 1 ed. São Paulo: CL EDIJUR, 2012.

BRITO, Fernando de Azevedo Alves. **A hodierna classificação do meio ambiente, o seu remodelamento e a problemática sobre a existência ou a inexistência das classes do meio ambiente do trabalho e do meio ambiente misto**. Disponível em: <https://engcivil20142.files.wordpress.com/2016/04/meio-ambiente-natural-artificial-cultural-e-de-trabalho.pdf>. Acesso em: 20 Out. 2020.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de personalidade**. Rio de Janeiro: 1989, p. 29.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 13 Out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.938 de 1981**: Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. **Lei. 10.406 de 2002. Institui o Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

BRITO, Fernando de Azevedo Alves. **A hodierna classificação do meio ambiente, o seu remodelamento e a problemática sobre a existência ou a inexistência das classes do meio ambiente do trabalho e do meio ambiente misto**. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-ambiental/2465/a-hodierna-classificacao-meio-ambiente-seu-remodelamento-problematICA-existencia-ou-inexistencia-classes-meio-ambiente-trabalho-meio-ambiente-misto>. Acesso em: 28 Set. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de personalidade**. Rio de Janeiro: 1989, p. 18.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Juspodim.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Editora Gen, 2019

CARDOSO FILHO, Paulo. **O Assédio moral no ambiente de trabalho**. Atlas, São Paulo: 2016.

Cf. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (Genebra) (Org.). **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores**. No. 4: Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo. 2004. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 Out. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

EINARSEN, Stale et al. **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in reaserch and practive**. 2. ed. London: Taylor & Francis, 2004. Disponível em: <https://www.researchgate.net>. Acesso em: 26 Set. 2020.

FIORILLO, Celso A. P., RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental e patrimônio genético**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

FIORILLO, Celso A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FRANÇA, Jessica Caroline Silva. **O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A PRODUÇÃO DE PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO: A POSSIBILIDADE JURÍDICA DE INVERSÃO NO ÔNUS DE PROVA**. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/o-assedio-moral-no-ambiente-trabalho-producao-prova-no-processo-trabalho.htm>. Acesso em: 13/10/20

JORGE NETO, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho** - 9. ed. - São Paulo: Atlas, 2019.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FELKER, Reginald. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Carlos. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUEDES, Fernando Grass. **ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO E A APLICAÇÃO DA TEORIA DA INDENIZAÇÃO PUNITIVA NO QUANTUM INDENIZATÓRIO**. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/134920/334123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 Out. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Vol. 3. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-france. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. Tradução de Rejane Janowitz.

JARDIM, Leila Maria de Souza. **Análise acerca do tratamento concedido ao Meio Ambiente do Trabalho pela Constituição Federal de 1988, bem como discussão sobre a sua proteção, abordando seu conceito, seu alcance e o objeto de sua tutela com base no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel#:~:text=Todos%20t%C3%AAm%20direito%20ao%20meio,as%20presentes%20e%20futuras%20gera%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 28 Set. 2020.

PRUCCINELLI JÚNIOR, André. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 229.

LUCENA, Sabrina França de. **A responsabilidade civil em decorrência do assédio moral** Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 27 out 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51927/a-responsabilidade-civil-em-decorrenca-do-assedio-moral>. Acesso em: 27 Out. 2020.

LEYMANN, Heinz et al. **The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal Of Work And Organizational Psychology**, [s.l.], v. 5, n. 2, p.161-164, jun. 1996. Informa UK Limited. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414852>. Acesso em: 28 Out. 2020.

LIMA, Andre Barreto. **O direito à honra do indivíduo na perspectiva dos danos moral e material**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/54877/o-direito-a-honra-do-individuo-na-perspectiva-dos-danos-moral-e-material#:~:text=Na%20vis%C3%A3o%20de%20Silva3%20%E2%80%9Ca,resguardado%2C%20preservando%20assim%20sua%20dignidade>. Acesso em: 16 Nov. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **O papel do Direito do Trabalho na sociedade contemporânea**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-20/reflexoes-trabalhistas-papel-direito-trabalho-sociedade-contemporanea#:~:text=Como%20%C3%A9%20sabido%2C%20o%20Direito,Industrial%2C%20como%20jornadas%20excessivas%2C%20n%C3%A3o>. Acesso em: 03 Out 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR**. 5 ed. São Paulo, LTR editora, 2013.

MARQUES JUNIOR, José Antônio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIRANDOLA, Giovanni Pico Della. **Oração Dobre a Dignidade do Homem**. Chicago: Gateway Edition, 1956.

ORGANIZATION, International Labour. **WORKPLACE STRESS: A collective challenge**. 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf. Acesso em: 28 Out. 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998.

OLIVEIRA, Haguison Gomes. **UMA ANÁLISE SOBRE AS TRÊS PRINCIPAIS MUDANÇAS NOS DIREITOS TRABALHISTA OCORRIDAS COM O ADVENTO DA LEI DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHOS**. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/bitstream/aee/10015/1/H%C3%81GUISON%20GOMES%20OLIVEIRA.pdf>. Acesso em: 16 Dez. 2020.

OSTROWSKI, Lara Quevedo. **O ASSÉDIO MORAL LABORAL EM FACE À RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**. 2017. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/177397/edited_ASS%C3%89DIO%20MORAL%20LABORAL%20EM%20FACE%20%C3%80%20RESPONSABILIDADE%20CIVIL%20DO%20EMPREGADOR%20-%20REPOSIT%C3%93RIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso: 16 Nov. 2020.

PIMENTA, Joaquim. **Sociologia econômica e jurídica do trabalho**. 5 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA, Caio Mário da Silva; TEPEDINO, Gustavo. **Responsabilidade Civil**. 11.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016

QUINTIERE, Marcelo. **MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL**. Disponível em: <https://blogdoquintiere.wordpress.com/2013/05/21/meio-ambiente-artificial/>. Acesso em: 20 Out. 2020.

RECH, Adir Ubaldó; RECH, Adivandro. **Direito Urbanístico**. Caxias do Sul: EducS, 2010.

REBELLO FILHO, Wanderley, BERNARDO, Christianne. **Guia prático de direito ambiental**. Rio de Janeiro: Lumen, 1998.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **Assédio moral ou mobbing no trabalho**. Separata de: Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Coimbra: Coimbra Editora, 2003 apud CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2012.

SIMÕES, Raquel Costa Silva, RODRIGUES, Paula Correa. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/77011/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-a-responsabilidade-civil-do-empregador>. Acesso em: 15 Set. 2020.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SANTOS, Helivania Sardinha dos. **MEIO AMBIENTE**. Disponível em: <https://www.biologianet.com/ecologia/meio-ambiente.htm>. Acesso: 23/10/2020

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Juruá, 2016.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **RESPONSABILIDADE CIVIL EM FACE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=05a99c00b975ff15> Acesso em: 31 Out. 2020.

ZIMERMANN NETO, Raulino José. **ASSÉDIO MORAL E O DESAMPARO LEGAL DA CONSTITUIÇÃO**. Disponível em: <file:///C:/Users/Larri/Downloads/N3.pdf> Acesso em: 10 Ago. 2020.